



บทความวิชาการ

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

มนัส ชูพกา*

บางซื่อโรงสีไฟเจียแม็ง จักัด

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 06 4554 5691 อีเมล: Manas_cp@bscm.co.th

DOI: 10.14416/ j.bid.2022.11.007

รับเมื่อ 2 กันยายน 2565 แก้ไขเมื่อ 11 ตุลาคม 2565 ตอรับเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 20 ธันวาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การสร้างกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บทความนี้ต้องการที่จะนำเสนอกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากผลการวิจัยซึ่งนำมาสู่การสร้างกลยุทธ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้อันจะเป็นประโยชน์ให้องค์กรทั้งภาคการผลิตและบริการใช้เป็นแนวทางให้พนักงานได้รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการให้การดูแลในด้านการทำงานด้านครอบครัวและในด้านพฤติกรรมองค์กร ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และยังสร้างเสริมความผูกพันของพนักงานได้อีกด้วย

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างความสำเร็จองค์กร



Academic Article

Effective HRM strategies to Optimize Organizational Success

Manas Choopakar*

Chia Meng Rice Mill Co., Ltd, Nonthaburi, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 06 4554 5691, E-mail: Manas_cp@bscm.co.th

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.007

Received 2 September 2022; Revised 11 October 2022; Accepted 17 November 2022; Published online: 20 December 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

Strategy creation is an important aspect of human resource management to drive the organization to achieve its goals and objectives. This article aims to present strategies developed from the organizational policy which was implemented through many projects. The project evaluation results of Bangsue Chia Meng Rice Mill Co., Ltd. showed satisfaction of the employees and can be applied to develop an HRM strategic plan and organization success guidelines. The main aim of this article is to be a mean for knowledge sharing to manufacturing and service sectors. Perceived organizational support in career development, family assistance and organizational behavior motivation were revealed to be critical components contributing to organizational success and enhanced employee commitment.

Keyword: Strategic Management, Human Resources, Enhancing Organization Success



1. บทนำ

องค์กรในด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมให้ความคิดเห็นว่า ความสำเร็จขององค์กรเกิดมาจากการวางกลยุทธ์ขององค์กรไปในทิศทางที่เอื้อต่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่ง Martin [1] ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ไม่เพียงแต่ช่วยให้รู้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร แต่ยังช่วยให้สามารถจัดทำเอกสารที่ทำให้สามารถบอกกล่าวพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ การรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ในการวางแผนกลยุทธ์แทนการวางแผนธุรกิจได้ เพื่อจะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่จะเข้าไปช่วยให้กระบวนการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ลุล่วง โดยการใช้เครื่องมือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM เพื่อการถอดบทเรียน และเป็นเครื่องมือทบทวนการปฏิบัติการ (After Action Review)

กลยุทธ์การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร [2] องค์กรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เปรียบเสมือน “ทุนมนุษย์” ที่ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามรักษาไว้เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน เนื่องจากบริหารให้สอดคล้องกับธุรกิจขององค์กรทั้งในมิติความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ มิติ การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ และมิติการทำงานร่วมกันในองค์กรของผู้บริหารเพื่อทำหน้าที่เป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับองค์กร (Human Resource Business Partner: HRBP) [3] ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนฐานความหลากหลายในทุกมิติทั้งในด้านบุคลากร ธุรกิจองค์กรและในด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต้องผลักดันให้มีความสมดุลเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะ ในด้านบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มักจะมีปัญหาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ความสุขในชีวิตและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเพื่อความปลอดภัยและมั่นคงในงานและการดำรงชีวิต [4]

จากแนวความคิดที่ว่าสิ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เมื่อวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีของ Maslow ก็พบว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer [5] ความต้องการของมนุษย์โดยรวม มี 3 ประการ คือ 1) ต้องการความคงอยู่ หรือมีชีวิตรอด (Existence) ได้แก่ ต้องการวัตถุดิบของต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ 2) ต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) เช่น มีเพื่อน มีสังคม ต้องการการเจริญเติบโต (Growth) เช่น การพัฒนาความก้าวหน้า หรือ มีความต้องการในรูปแบบขององค์กรรวม คือ ต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กันก็ได้ [6] จึงเห็นได้ว่าในบางครั้งบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ซับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อมีความต้องการที่ซ้อนทับกันซึ่งองค์กรต้องพิจารณาว่า ถ้าต้องการให้พนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นพนักงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับใดถึงจะเพียงพอ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องคำนึงความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองให้แก่พนักงานได้

ในการตั้งสมมติฐานว่า ถ้ามนุษย์ในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการให้ตนเองอยู่รอดซึ่งเป็นความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้นด้วยแล้ว การได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร คือ การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นับได้ว่าเป็นความต้องการระดับสูงขั้นที่ได้รับการตอบสนอง เช่น ความต้องการการยอมรับและความรักความอบอุ่นจากสังคม ความภูมิใจในตนเอง [6] แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตนและ/หรือปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับถัดไปที่สูงขึ้นในขั้นการได้รับการยกย่องไปจนถึง



ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และคงอยู่ในองค์กรเนื่องจากมีความผูกพัน [7] เป็นขั้นที่จะทำให้มนุษย์ใช้ความพยายาม ผลักดันตนเองให้มีการพัฒนา ยิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จของตน และแนวทางที่จะก้าวเข้าไปถึงขั้นนั้นได้ก็ต้องอาศัย การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ด้วยซึ่งก็เป็นความปรารถนาที่องค์กรต้องการได้รับ เช่นกัน

2. การสร้างกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ: กรณีศึกษา บริษัท บางซื่อโรสไฟเจียเม็ง จำกัด

การสร้างกลยุทธ์ของบริษัท บางซื่อโรสไฟเจียเม็ง จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจโรงสีข้าวระดับประเทศ ปัจจุบัน มีพนักงานโดยรวม 437 คน ได้ดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จโดยวัดได้จากการที่พนักงานทั้งที่เป็นระดับแรงงานและระดับบริหารต่างร่วมมือกันทำงานให้องค์กรได้ผลประกอบการเป็นที่น่าพึงพอใจ และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาองค์กรไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดวิกฤติในด้านแรงงานใด ๆ แม้ว่ากิจการโรงสีข้าวชั้นแรงงานมีความสำคัญ ต้องมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลาย และทำงานเป็นทีมในหลายกลุ่ม ทั้งในด้านการบริหารธุรกิจ การขนส่ง และการสีข้าวให้เป็นผลผลิต ที่เป็นที่ต้องการของตลาดผู้บริโภค บริษัทจึงได้วางนโยบายที่หลากหลายเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน โดยแต่ละนโยบาย มีโครงการย่อย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจในตัวพนักงานและ มุ่งที่จะให้การตอบแทนการทำงานที่พนักงานช่วยกันสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของ พนักงานต่อนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท บางซื่อโรสไฟเจียเม็ง จำกัด และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยกำหนด กลยุทธ์การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรธุรกิจของโรงสีข้าวของบริษัท บางซื่อโรสไฟ เจียเม็ง จำกัด เพื่อเป็นแนวทางตัวอย่างที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรทั่วไป

การกำหนดกลยุทธ์การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจเพื่อส่งเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร ของบริษัท บางซื่อโรสไฟเจียเม็ง จำกัด ได้ทำการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ที่ 1: กลยุทธ์อยู่กันฉันพี่น้อง องค์กรคือบ้านที่สองของเรา ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต โดยมี แนวทางการดำเนินกลยุทธ์ ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมความมีสุขภาพดี ดังนี้ 1) โครงการให้ความรู้และความเข้าใจด้านสุขภาพกายเพื่อให้บุคลากรทุกคน ตระหนักถึงผลดีของการรักษาสุขภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตนเพื่อสุขภาพที่ดีอันได้แก่ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร การหลีกเลี่ยงและห่างไกลสิ่งเสพติดและอบายมุข 2) โครงการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีกรณีที่พบ ความผิดปกติแม้เพียงเล็กน้อยจะมีการส่งรักษาและติดตามเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี แข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไปเช่นกัน ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและไม่เจ็บ ไข้ได้ป่วยด้วยโรคร้ายแรง และ 3) โครงการเพื่อการสร้างสุขภาพจิตที่ดี เช่น กิจกรรมนันทนาการ การให้คำปรึกษา เป็นต้น

2.1.2 ส่งเสริมความมีเศรษฐกิจครัวเรือนดี ดังนี้ 1) โครงการให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารรายรับ-รายจ่าย การป้องกันตนเองหรือระมัดระวังในการก้าวเข้าสู่วงจรบัตรเครดิตและหนี้บัตรเครดิตต่าง ๆ 2) โครงการเศรษฐกิจครัวเรือนที่ไม่มีปัญหาหนี้สิน การบริหารเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรให้เพียงพอกับการสร้าง ฐานะความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข บุคลากรผู้นั้นจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง



เต็มประสิทธิภาพ องค์กรจัดหาเครื่องมือให้ความช่วยเหลือบุคลากร 3) โครงการสวัสดิการกองทุน การจัดตั้งสหกรณ์ ออมทรัพย์เพื่อส่งเสริมการออม และให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีบริการที่ช่วยให้บุคลากร มีความมั่นใจ ในกรณี ที่มีความจำเป็นหรือเดือดร้อนจะสามารถขอรับความช่วยเหลือได้อย่างปลอดภัย

2.1.3 ส่งเสริมความมีครอบครัวที่มีความสุข ดังนี้ 1) โครงการสวัสดิการสำหรับครอบครัวของบุคลากรอันได้แก่ บิดา มารดา บุตร คู่สมรส เป็นสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล 2) โครงการเงินอุดหนุนทุนการศึกษาบุตร

2.2 กลยุทธ์ที่ 2: กลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในงาน โดยมีแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ ดังนี้

2.2.1 ส่งเสริมความเข้าใจงานที่รับมาปฏิบัติ ดังนี้ 1) โครงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน มีความพร้อมที่จะตอบรับการ พัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อทุกสถานการณ์ 2) โครงการ สรรหาและรักษา คนเก่ง คนดี และ สร้างแรงจูงใจ ให้สามารถอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป และพัฒนาเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร และสามารถ ใช้เทคโนโลยี ให้ทันต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ด้วยวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) โครงการ แผนการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development Plan) เป็นแผนนำการพัฒนาองค์กรต่อไป ด้วยการบริหาร การจัดการความรู้ ตามความเหมาะสมของพนักงานแต่ละบุคคลและแต่ละตำแหน่งงาน

2.2.2 ส่งเสริมความรู้และเข้าใจงานในหน้าที่ ดังนี้ 1) โครงการสร้างและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ 2) โครงการถ่ายโอนความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ และ ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งระดับความแตกต่างของความรู้และเข้าใจ งานในหน้าที่

2.2.3 ส่งเสริมความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) โครงการจัดระบบการทำงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในการ ทำงานร่วมกัน มีขั้นตอนการเตรียมตัวส่งมอบงาน ระบบการส่งต่อ การเขียนรายละเอียดในเอกสารส่งมอบงานพร้อม อธิบายรายละเอียดและเขียนข้อมูลสำคัญ ผู้ส่งมอบงานต้องจัดการเรื่องเอกสารการส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้วย จัดทำเอกสารให้สมบูรณ์และส่งให้ผู้ที่มีรับช่วงต่ออย่างน้อย 2-3 วันก่อนกำหนด เริ่มงาน เพราะเนื้อหาในงานในแต่ละส่วนอาจจะแตกต่างกัน เช่น (1) บอกรายละเอียดประเด็นงานที่เกิดขึ้น (2) ปฏิทินงาน ที่กำลังจะเกิดขึ้นและวันกำหนดส่งงาน (3) รหัสผ่านและข้อมูลการสื่อคอิน และ (4) รายชื่อผู้ติดต่อและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน 2) โครงการเสริมทักษะการสื่อสารในการทำงานร่วมกัน

2.3 กลยุทธ์ที่ 3: กลยุทธ์รวมพลัง ซึ่งเป็นปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมองค์กร โดยมีแนวทางการดำเนิน กลยุทธ์ ดังนี้

2.3.1 ส่งเสริมให้มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ทำงานอยู่ ดังนี้ 1) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติในสิ่งที่สืบต่อกันมาจนกลายเป็นความเคยชินและเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ ตลอดมา โดยให้ผลของวัฒนธรรมออกมาในรูปของจริยธรรมที่ดี 2) โครงการทบทวนวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติ สืบต่อกันมา และให้บุคลากรทุกคนในองค์กรช่วยกันคิดค้นและร่วมกันกำหนดขึ้นร่วมกับปฏิบัติตามที่กำหนด รวมถึงต้อง



ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท บางชื่อโรงสีไฟเจียแม็ง จำกัด “ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ”

2.3.2 ส่งเสริมให้มีความเข้าใจความต้องการของลูกค้า ดังนี้ 1) โครงการลูกค้าสำคัญ โดยจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของลูกค้า และคิดค้นแนวทางการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ โดยให้ถือว่าลูกค้าเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ และทำความเข้าใจสิ่งที่ลูกค้าต้องการ คือ ความถูกต้องของสินค้า ดังนี้ (1) คุณภาพถูกต้อง (Right Quality) (2) จำนวนถูกต้อง (Right Quantity) (3) เวลาถูกต้อง (Right Time) (4) แหล่งที่มาของสินค้าถูกต้อง (Right Sources) และ (5) ราคาถูกต้อง (Right Price) 2) โครงการลูกค้าสัมพันธ์ การสื่อสารกับลูกค้าให้เข้าใจตรงกัน ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

2.3.3 ส่งเสริมให้มีความเข้าใจว่าต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้ 1) จัดโครงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม 2) โครงการสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 3) โครงการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้องค์กรได้รับการยอมรับและตอบรับในการอยู่และทำธุรกิจร่วมกับสังคมได้ โดยให้การอยู่ร่วมกับสังคมและต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม สังคมเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ (1) ผู้ถือหุ้น (Shareholder) (2) ผู้ประกอบธุรกิจร่วม (Suppliers) (3) พนักงานในบริษัท (Employees) (4) คู่ค้า/ลูกค้า (Consumers/Customers) และ (5) ชุมชน/สังคม/ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ (Stakeholders)

3. บทสรุป

กลยุทธ์พื้นฐานในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรทั้ง 3 กลยุทธ์ นี้เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจากการประเมินผลพบว่า สามารถเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร [7] ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1: กลยุทธ์อยู่กันฉันพี่น้ององค์กรคือบ้านที่สองของเรา ในด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจ ครอบครัว และสุขภาพดี เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษย์ทุกคนมีพลังที่ดีทั้งร่างกาย แรงใจ ทำให้มีจิตใจมุ่งมั่นต่องานได้อย่างเต็มที่ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับทุกกิจกรรมในทุกระดับ และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย การทำให้พนักงานปราศจากความวิตกกังวลในขณะปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้บุคลากรบริหารเงินรายได้จากค่าตอบแทนให้เพียงพอกับการสร้างสถานะความเป็นอยู่ที่มีมั่นคง เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข เป็นพลังให้แก่องค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจึงควรจัดหาเครื่องมือให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้วยการจัดตั้งสวัสดิการกองทุน และให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อนทางการเงินที่นอกเหนือไปจากสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เช่น การตั้งกองทุนเงินอุดหนุน หรือทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น การมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วยด้วยโรคร้ายแรง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้



บุคลากรให้ความทุ่มเทต่องานในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง [8][9] การที่บุคลากรได้รับรู้ความช่วยเหลือจากองค์กรจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีพบว่าจะเป็นแรงสะท้อนกลับมาสู่ความสำเร็จขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2: การบริหารจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน มีความพร้อมที่จะตอบรับการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อทุกสภาวะการณ์ด้วยการแบ่งปันความรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ด้านมีความรู้ความสามารถในงาน มีจิตใจจดจ่อในงาน และความรักในงาน [10] โดยมีปัจจัยองค์กรเป็นตัวสนับสนุน [11] ให้การพัฒนาเพื่อเป็นหนทางปัญญา [12] ในงานให้แก่พนักงาน ในแนวคิดที่ว่าองค์กรจะมีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรมองเห็นอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน (Career Path)

กลยุทธ์ที่ 3: กลยุทธ์รวมพลัง ในด้านความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างปณิธานร่วมกัน ยึดถือปฏิบัติที่ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและจะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ตลอดไป [13] บุคลากรทุกคนในองค์กรยังสามารถช่วยคิดค้นและร่วมกันกำหนดขึ้น ร่วมกับปฏิบัติตามที่กำหนดจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร และปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นไปในทางดีจะสร้างคุณค่าให้กับการดำเนินธุรกิจได้ดีมาก วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและจะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ตลอดไป รวมทั้งยังเป็นเสน่ห์ขององค์กรที่ทำให้บุคลากรภายนอกสนใจและมีความต้องการที่จะเข้ามาร่วมงานด้วย [14] ความเข้าใจตนเอง เข้าใจลูกค้า เข้าใจองค์กร และเข้าใจสังคม เป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของผู้ที่มีความรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติดี น่าเชื่อถือ และนำมาซึ่งเกียรติยศของตนเองและชื่อเสียงขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] Martin, Julia. (2022, 14 July). New to Strategic Planning. Asana .https://asana.com/resources/strategic-planning?utm_campaign=NB--APAC--EN--Catch-All--All-Device--
- [2] Schermerhorn, John, R, James G. Hunt & Richard N. Osborn. (2003). *Organizational Behavior*. (8th ed). USA: John Wiley & Sons.
- [3] ปันฎารีย์ กิ่งวงศา (2563). *การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [4] Maslow, Abraham H. (1958). *General Theory Human & Motivation*. dit.dru. <http://dit.dru.ac.th/home/023/Psychology/chap1-chap7.html1954:80-106>.
- [5] นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. [ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- [6] Ivancevich, John M. and Michael T. Matteson. (2002). *Organizational Behavior and Management*. (6th ed). New York: McGraw- Hill Companies.
- [7] กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด
- [8] ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [9] อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2561). *ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทย แอร์ (กรุงเทพ) จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [10] ฉัญญาทิพ พิษิตการคำ. (2558). การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 25[3], 475-483. <https://doi.org/10.14416/j.kmutnb.2015.05.004>
- [11] นิธิภัทร ถาวรนารถ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [12] ฉัญญรัตน์ เพ็ชต์ศิริกูว์. (2560). *รูปแบบการจัดการความรู้สู่ทุนทางปัญญาในอุตสาหกรรมสื่อสารโทรคมนาคม*. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 28[1], 243-253. <https://doi.org/10.14416/j.kmutnb.2018.01.004>
- [13] มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- [14] เนาวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.