



การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรปรับตัวได้เร็ว (Agile Organization) ของโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Organization Development towards Becoming an Agile Organization of a Hotel in Phuket Province

อติพร อินทรสุวรรณ¹, ยุทธชัย ฮาริบิน², เอกพล วงศ์เสรี³

¹⁻³ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, E-mail: s6310136234@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็ว ของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 113 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา ไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนแต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลรายด้าน พบว่า 1) ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัย 2) ด้านอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือนและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทุกตัว 3) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารกับ องค์กรที่ปรับตัวได้เร็ว มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่นในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ผู้บริหาร



Abstract

This research has the objective were 1) to study the level of factors affecting the organization that can adapt quickly in a hotel in Phuket Province 2) to study the relationship of factors affecting a fast-adapting organization of a hotel in Phuket Province (3) to suggest development guidelines a fast-adapting organization of a hotel in Phuket Province. The sample used in the research was 113 employees of a hotel in Phuket Province. Data were collected using a questionnaire with a confidence value of 0.95. Statistics used in the analysis data are frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression analysis.

Research results provide opportunities for everyone to participate in the work. There is no need to be perfect all the time. Not focusing on methods and steps, but focusing on the results that will be obtained, overall at a high level, with personal factors of males and females affecting organizations that can adapt quickly overall and each aspect were not different, with statistical significance at the 0.05 level, and personal factors in each aspect were found to be 1) intention to perform different tasks it is statistically significant at the .05 level and factors 2) of age, educational background, salary, and different length of work affect organizations that adapt quickly are different overall. It is statistically significant at the .05 level. It was also found that the Pearson correlation coefficient relationship of every variable 3) flexibility in work organizational culture, executives and organizations that can adapt quickly have a relationship positively significant at the .01 level.

Keywords: work flexibility, corporate culture, executive

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตองค์กรมีการทำงานแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านทักษะจะยึดด้านความรู้เพียงด้านเดียวมีความเชื่อว่าคนมีความรู้คือคนที่สามารถทำงานได้ดีแต่หากเทียบกับปัจจุบันมันต่างกันโดยสิ้นเชิงในอดีตจะยึดติดเวลากับสถานที่ทำงานเป็นตัวสำคัญยึดติดกับการดำเนินงานทุกขั้นตอนแบบให้หัวหน้าสั่งการและต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนแบบขั้นบันไดที่ตั้งไว้นั้นจึงทำให้พนักงานทำงานแบบหุ่นยนต์ มีความเข้มงวดไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรอึดอัดและ



รู้สึกถูกจำกัดอิสรภาพในการทำงาน ไม่มีสิทธิออกความคิดเห็นที่แตกต่างต้องทำตามคำสั่งและอยู่ในขอบเขตเท่านั้นไม่ได้นำความสามารถของตนเองออกมาใช้ ทำให้องค์กรไม่มีความก้าวหน้าและเมื่อมีการเกิดการเปลี่ยนแปลงก็ไม่สามารถปรับตัวได้รวดเร็วตามสถานการณ์การได้ แนวคิดการทำงานของผู้บริหารในอดีตจะใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจคอยสั่งการลูกน้องอย่างเข้มงวดเอาความคิดของตัวเองเป็นที่ตั้งสูงสุดซึ่งหัวหน้ายุคเก่าจะมีอีโก้สูงจะเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง (ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, 2020)

ในปัจจุบันการทำงานในองค์กรจะต้องอาศัยประสบการณ์ของพนักงานที่จะต้องพึ่งเทคโนโลยีในการทำงาน ทักษะทางสังคม เข้ามาช่วยคือการบริการและดูแลลูกค้าคือหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้เดินไปข้างหน้าสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของผู้บริโภคซึ่งได้มีการปฏิวัติการบริโภคที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลทุกสิ่งทุกอย่างเชื่อมต่อกันผ่านอินเทอร์เน็ตได้ องค์กรจะต้องเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการเพื่อมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องต่อความต้องการของลูกค้า การทำงานของหัวหน้าในปัจจุบันจะเป็นหัวหน้าสอนงานหรือให้คำปรึกษากับพนักงานหรือลูกน้องในทีมทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายในด้านสถานที่กับเวลาก็ยืดหยุ่นขึ้นพนักงานไม่จำเป็นจะต้องมาทำงานในบริษัทเสมอไปแต่สามารถทำงานที่บ้านหรือสถานที่ที่สะดวกได้ตลอดเวลาและพนักงานในยุคปัจจุบันต้องการให้งานผสมผสานกับชีวิตส่วนตัวให้มากที่สุด (ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, 2020)

องค์กรควรนำวิธีการอโงะ คือ องค์กรที่ปรับตัวได้เร็วเข้ามาปรับเปลี่ยนการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมีการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่เน้นกระบวนการ แต่เน้นที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการลูกค้าให้ดีที่สุดมากกว่าการยึดติดกับเอกสารต่าง ๆ ผ่านการปรับเปลี่ยนแนวคิดและสร้างทัศนคติใหม่เพื่อการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัวกว่าเดิมมีการยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพราะความต้องการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยทำตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวได้และมีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็น ลดช่องว่างให้ได้มากที่สุด ทำอะไรที่นอกเหนือจากงานของตนเองได้ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ให้อิสระกับพนักงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา การเริ่มต้นการมีทัศนคติการทำงานในรูปอโงะ เริ่มจากการปรับแนวคิดด้วยการให้ทุกคนในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (นิภาพร สุวัฒนวิษ, 2019)

องค์กรที่ปรับตัวได้เร็วนั้น ส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมั่นคงทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงเกิดความเจริญก้าวหน้าเติบโตในธุรกิจโรงแรมและสามารถต่อยอดได้อีกในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอีก



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วของ โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วของ โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ปรับตัวได้เร็วของ โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรที่ปรับตัวได้เร็ว

รัตติยา สวัสดิ์ (1996) คิดว่า อัจฉริยะ เป็นแนวคิดการทำงานที่เน้นผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน โดยเป็นการนำบุคคลจากหลายสายงานมาทำนึ่งทำงานร่วมกันเป็นทีม (Cross-functional team) เน้นที่การสื่อสารและประสานงานภายในทีม ไม่ได้แยกแผนกชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น แบ่งงานให้เป็นโครงการเล็ก เพื่อเป็นการส่งมอบงานชิ้นเล็ก ๆ ในเวลาอันสั้น

ข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ โดยที่คนในทีมมีอำนาจตัดสินใจและสามารถกำหนดทิศทางของงานได้เอง แนวคิดการทำงานแบบอัจฉริยะเป็นที่นิยมอย่างมากในบริษัท IT หรือบริษัท Startup ที่ต้องการเน้นการทำงานที่คล่องตัวสูง โดยอัจฉริยะเป็นมากกว่ารูปแบบการทำงาน แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน แต่แนวคิด อัจฉริยะ ก็ไม่ได้ดีเสมอไป หากบริษัทและคนในองค์กรไม่ได้เข้าใจแนวคิดการทำงานแบบ อัจฉริยะ ดีพอ เพราะแนวคิดนี้เน้นการพึ่งพาคนในการทำงานเป็นหลัก มากกว่ากระบวนการทำให้ความคิด (Mind Set) ของคนที่ทำงานมีความสำคัญมาก ทุกที่ทำงานจำเป็นอย่างมากที่จะสื่อสารกันอยู่เสมอ เพราะหากมีใครคนใดคนหนึ่งไม่สื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่ยอมสื่อสาร ก็จะทำให้พลาดเกิดปัญหาที่ส่งผลต่องานได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการทำงาน

ความยืดหยุ่นในการทำงาน การสร้างกลยุทธ์ ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานโดยองค์การมีคุณลักษณะความยืดหยุ่น ด้วยกันหลายประการด้วยกัน จากการศึกษาของ Greenfield C. & Terry M. (1995, อ้างถึงใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551: 42) พบว่าความยืดหยุ่นในการทำงานที่จะเป็นไปได้ทั้งหมดทั้งหมด 4 คุณลักษณะ



1. ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง ตารางการทำงาน ที่ยอมให้พนักงานมีอำนาจเพื่อที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานของตนเองพนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลา เริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้

2. การลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ (Compressed Workweek) ปกติการทำงานมักจะทำ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมงรวมเป็น 40 ชั่วโมง แต่แนวคิดของ Compressed Workweek นั้นจะทำเพียง 4 วัน เช่น จันทร์ถึงพฤหัสบดี หรืออังคารถึงวันศุกร์ แต่ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงก็จะได้ 40 ชั่วโมงเหมือนเดิม

3. การทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) การรับและการส่งงานระหว่าง บ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้ มีการส่งข่าวสารทางโทรศัพท์หรือทาง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์

4. การแบ่งปันงาน (Job Sharing) กรณีนี้เป็นการแบ่งปันงานกันทำโดยการให้พนักงานสองคนทำงานชิ้นเดียวกันแต่ ตารางเวลากัน เพื่อให้มี เวลาสำหรับงานอื่น ๆ ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร

Edward Burnet Tyler ได้พรรณนาถึงวัฒนธรรมในมุมมองด้านมนุษยวิทยาสังคม ไว้ว่า "วัฒนธรรม หรือ อารยธรรม หากมองในเชิงชาติพันธุ์วรรณาอย่างกว้าง ๆ ก็คือ ความทับซ้อนกันระหว่างความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีและสมรรถนะอื่นที่มนุษย์ต้องการแสวงหาเพื่อการเป็นสมาชิกของสังคม"

วัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมบริษัท เป็นวิถีชีวิตการทำงาน ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาของกลุ่มคนภายในองค์กร จนกลายเป็นความเคยชิน กลายเป็นนิสัย กลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี กลายเป็นวิถีปฏิบัติ กลายเป็นความเชื่อ กลายเป็นค่านิยม โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ระบบและระเบียบในการอยู่ร่วมกัน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีผู้รู้หลายท่าน ได้กรุณาให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือค่านิยม และความเชื่อ ที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐาน ของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ ภายในองค์กร



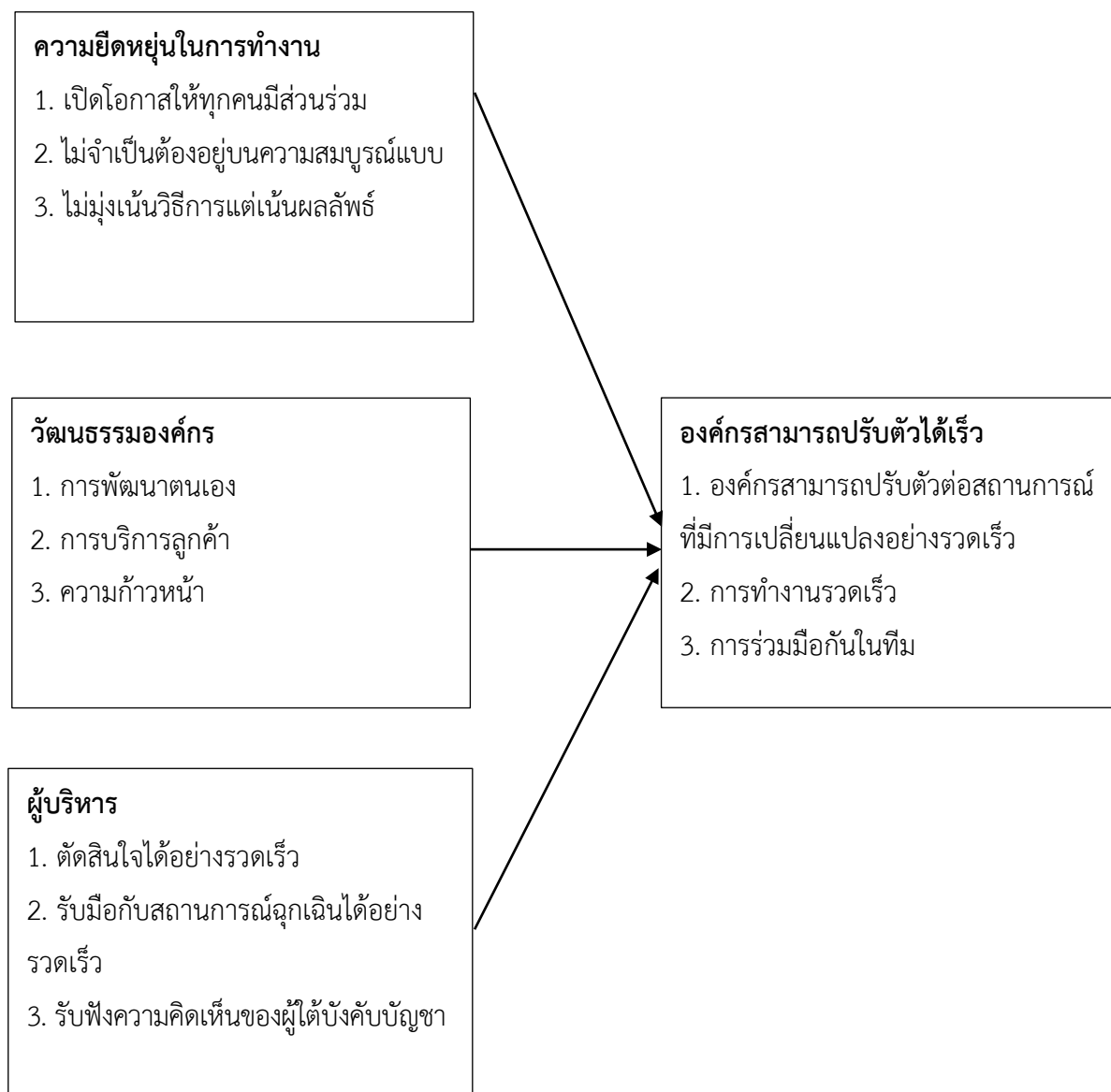
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหาร

ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินที่ชัดเจน และนำเสนอให้พนักงาน
อยากที่จะเดินตามไปด้วยกัน มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงานของพนักงานมีหน้าที่ใน
การบริหารจัดการ หรือวางกลยุทธ์ ทั้งด้านงาน และด้านคน พร้อมทั้งควบคุมการเดินทางของทั้งสอง
ส่วนให้ไปด้วยกันสู่ความสำเร็จได้

กลยุทธ์ที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง ก็คือการค้นหา เข้าใจความสามารถ
ของพนักงาน และลักษณะงานว่าตรงกับความสามารถที่แท้จริงของพนักงานหรือไม่ สามารถรับมือ
กับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วหมายถึงรับรู้สีกได้กับความเปลี่ยนแปลงรอบตัวเราก่อนที่
จะเกิดปัญหา มีความตระหนัก แต่ไม่ถึงกับตระหนักมีความตื่นตัวแต่ไม่ถึงกับตื่นเต้นจนเกินเหตุ มีสติ
ตั้งมั่น รู้จักใคร่ครวญในเหตุ ผล และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้าและต้องรับฟังความคิดเห็น
ของผู้ใต้บังคับบัญชา



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 160 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ(Accidental Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kerjcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนโดย113คน โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือ เท่ากับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงเชิงเนื้อหาสำนวนเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน.โดยแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ เงินเดือน อายุการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร องค์กรปรับตัวได้เร็ว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 113 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัสและนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา และเงินเดือนเฉลี่ยนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์โดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ความยืดหยุ่นในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.26	0.55	มาก	1
ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา	4.24	0.62	มาก	2
ไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนแต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับ	4.21	0.54	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.23	0.57	มาก	

จากการศึกษาพบว่า ด้านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 (SD=0.545) รองลงมาได้แก่ ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.24 (SD=0.619) และสุดท้าย คือ ไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนแต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับ ค่าเฉลี่ย 4.21 (SD=0.542) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.21	.559	มาก	3
การบริการลูกค้า	4.28	.592	มาก	1
ความก้าวหน้าในสายงาน	4.23	.566	มาก	2
ค่าเฉลี่ย	4.24	.572	มาก	

จากการศึกษาพบว่า การบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 (S=.592) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD=.566) และสุดท้าย คือ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.21 (SD=0.559) ตามลำดับ



ตารางที่ 3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้บริหาร

ผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเฉียบขาด	4.22	0.58	มาก	1
รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว	4.18	0.61	มาก	2
รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.69	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.17	0.62	มาก	

จากการศึกษาพบว่า ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเฉียบขาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 (SD=0.58) รองลงมา ได้แก่ รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD=0.61) และสุดท้าย คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 4.12 (SD=0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์กรปรับตัวได้เร็ว

องค์กรปรับตัวได้เร็ว	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.15	0.51	มาก	3
การทำงานที่รวดเร็ว	4.19	0.61	มาก	2
การร่วมมือกันในทีม	4.23	0.63	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	4.19	0.58	มาก	

จากการศึกษาพบว่า การร่วมมือกันในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.23 (SD=0.629) รองลงมา ได้แก่ การทำงานที่รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD=0.610) และสุดท้าย คือ องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4.15 (SD=0.509) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.693	.28277

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .717 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน (1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. ผู้บริหาร) สามารถอธิบายปัจจัยด้าน Agile organization ได้ร้อยละ 71.7 ส่วนที่เหลือ 28.3 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	21.431	9	2.381	29.780**	.000
Residual	8.476	106	.080		
Total	29.907	115			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 01 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ ความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ



ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และผู้บริหาร ที่มีผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็ว

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.290	.248		1.169	.245
เปิดโอกาส	.335	.080	.358	4.172**	.000
ความสมบูรณ์แบบ	.029	.064	.035	.450	.654
วิธีและขั้นตอน	.161	.069	.172	2.328*	.022
การพัฒนาตนเอง	.167	.076	.183	2.206*	.030
การบริการลูกค้า	-0.22	.073	-.026	-.304	.762
ความก้าวหน้า	-.064	.081	-.071	-.790	.431
ตัดสินใจรวดเร็ว	.167	.070	.189	2.387*	.019
สถานการณ์ฉุกเฉิน	.213	.074	.253	2.892**	.005
รับฟังความคิดเห็น	-.062	.061	-.084	-1.025	.308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ เปิดโอกาส และสถานการณ์ฉุกเฉิน มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ตัดสินใจรวดเร็วและวิธีและขั้นตอน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .290 + .335 (\text{เปิดโอกาส}) + .213 (\text{สถานการณ์ฉุกเฉิน}) + (.167) (\text{การพัฒนาตนเอง}) + .167 (\text{ตัดสินใจรวดเร็ว}) + .161 (\text{วิธีและขั้นตอน})$$



สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐาน สวัสดิการและปัจจัยค่าจ้างของพนักงานมีส่วน ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ความยืดหยุ่นในการทำงาน		
- เปิดโอกาส	✓	
- ความสมบูรณ์แบบ		✓
- วิธีการและขั้นตอน	✓	
วัฒนธรรมองค์กร		
- พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	✓	
- การบริการลูกค้า		✓
- ความก้าวหน้าในสายงาน		✓
ผู้บริหาร		
- ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	✓	
- สถานการณ์ฉุกเฉิน	✓	
- รับฟังความคิดเห็น		✓

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็ว ได้แก่ ความยืดหยุ่นการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเปิดโอกาสให้ทุกคนให้มีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลาและไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอน แต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับ ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านเปิดโอกาสให้ทุกคนให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ความร่วมมือประสานงานและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการปรึกษาและวางแผนร่วมกันก่อนปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ นิมนวล โคตะรักษ์ (2561)



2. ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา ผลการวิจัย พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานผ่านสื่อออนไลน์ได้ สามารถจัดตารางงานโดยการแบ่งงานและจัดลำดับความสำคัญได้ สามารถนำเครื่องมือสื่อสารมาปรับใช้ในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้ซึ่งสอดคล้องกับ วิริยา พูลสวัสดิ์ (2562)

3. ไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนแต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับ ผลการวิจัย พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ไม่มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนแต่เน้นผลลัพธ์ที่จะได้รับปฏิบัติงานเสร็จเร็วผลงานออกมาผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เสร็จทันเวลาหรือก่อนเวลาที่กำหนด สามารถจัดการเอกสารด้วยระบบอนุมัติเอกสารออนไลน์ได้ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยุฑ์ โตข้า (2564)

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก คือ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การบริการลูกค้าและความก้าวหน้าในสายงาน ตามลำดับ พิจารณารายด้านดังนี้

1. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า พัฒนาตนเองโดยมีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของงานซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร สุวัฒนวิช (2562)

2. การบริการลูกค้าผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการบริการลูกค้าใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วเมื่อลูกค้าเจอปัญหา สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าได้ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ ทิพย์ปัญญา (2564)

3. ความก้าวหน้าในสายงาน ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าในสายงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการเข้ารับ พัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่านซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพร พรณสวัสดิ์ (2563)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ วัชรพร พรณสวัสดิ์ (2563) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งนี้ตัดสินใจ



ได้อย่างรวดเร็ว รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและรับฟังความคิดเห็นของ
ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งใน
จังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ
เกี่ยวกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ไว้มีแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดซึ่งสอดคล้องกับ Agnieszka Rzepka (2563)

2. รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารของพนักงาน
โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ รับมือกับสถานการณ์
ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว เปิดกว้างเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมรู้เท่าทันต่อสถานการณ์และมี
ความพร้อมในการปรับตัวมีการวางแผนและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้อง
กับ เปมิกา รุณปักษ์ (2563)

3. รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารของพนักงานโรงแรม
แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ รับฟังความคิดเห็นของ
ผู้ได้บังคับบัญชา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นพร้อมกับภาวะการตัดสินใจที่ดีมีความเป็นธรรมใน
การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาจากพื้นฐานเพื่อความถูกต้อง ให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ซึ่งสอดคล้องกับ ณพวัฒน์ เอี่ยมยิ่ง (2564)

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปรับตัวได้เร็วของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตทั้ง 3
ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรสามารถปรับตัวต่อ
สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานที่รวดเร็วและการร่วมมือกันในทีม ตามลำดับ
พิจารณารายด้าน ดังนี้

1. องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัย
พบว่า องค์กรปรับตัวได้เร็วของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสดงความคิดเห็น
เชิงปรับปรุง สามารถปรับปรุงงานในความรับผิดชอบได้ดี สามารถหาวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่มี
ประโยชน์และมีความสะดวกมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ พุติตา รังสิมันตศิริ และ ประไพพิศ มุทิตาเจริญ
(2564)

2. การทำงานที่รวดเร็ว ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปรับตัวได้เร็วของพนักงานโรงแรมแห่ง
หนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การทำงานที่รวดเร็ว มีความตั้งใจ
พร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่
กำหนด มีทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายขององค์กรที่รับผิดชอบ



3. การร่วมมือกันในห้อง ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปรับตัวได้เร็วของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการร่วมมือกันในห้องสามารถให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในห้องได้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

จากวัตถุประสงค์ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ องค์กรปรับตัวได้เร็ว ความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการเปิดโอกาส ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วที่ระดับนัยสำคัญ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ด้วยสัมประสิทธิ์=.335 ซึ่งสอดคล้องกับ นิ่มนวล โคตะรักษ์ (2561) เปิดโอกาสให้ทุกคนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับการเปิดโอกาส

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านวิธีการและขั้นตอน ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วที่ระดับนัยสำคัญ .022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ด้วยสัมประสิทธิ์=.161 ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยตุ้ม โตชา (2564) ปฏิบัติงานเสร็จเร็วผลงานออกมาผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เสร็จทันเวลาหรือก่อนเวลาที่กำหนดมีความสัมพันธ์กับวิธีการและขั้นตอน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วที่ระดับนัยสำคัญ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ด้วยสัมประสิทธิ์=.167 ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาพร สุวัฒนวิช (2562) พัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า พัฒนาตนเองโดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของผู้บริหารพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการตัดสินใจรวดเร็ว ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วที่ระดับนัยสำคัญ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ด้วยสัมประสิทธิ์=.167 ซึ่งสอดคล้องกับ Agnieszka Rzepka (2563) การตัดสินใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ไว้มีแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรวดเร็ว

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของผู้บริหารพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสถานการณ์ฉุกเฉิน ส่งผลต่อองค์กรปรับตัวได้เร็วที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ด้วยสัมประสิทธิ์=.213 ซึ่งสอดคล้องกับ เปมิกา รุณปักษ์ (2563) เปิดกว้างเพื่อ



เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมรู้เท่าทันต่อสถานการณ์และมีความพร้อมในการปรับตัวมีการวางแผนและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร และ องค์กรปรับตัวได้เร็วในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร และองค์กรปรับตัวได้เร็วเป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นรูปแบบใหม่ ให้เกิดผลสำเร็จดังนั้นส่งผลให้ ความยืดหยุ่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร และองค์กรปรับตัวได้เร็วมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในระดับความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติในการทำงานรูปแบบใหม่ ทุ่มหาทำงานให้กับองค์กรเกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ในระดับวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารขององค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแผนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่
3. ในระดับการปฏิบัติงาน สิ่งที่พนักงานได้รับนั้นถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีต่อพนักงานอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากการปรับตัวต่อสถานการณ์ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานต่อไปให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายมีความก้าวหน้าในสายงานและความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษกรณีตัวอย่าง (Case study) ขององค์กรที่มีการนำโอเอไอไปใช้และประสบความสำเร็จ โดยศึกษาควบคู่ไปกับงานวิจัยที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรให้เหมาะสม
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจัดการอบรมเรื่องโอเอไอ เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจการทำงานรูปแบบของโอเอไอที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน



เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2021). **องค์กรที่ Agile นั้นเป็นอย่างไร?** ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/121373>
- ประยูร. (2551). **ผู้นำกับการเปิดใจรับฟัง**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2564). **ปรับองค์กรอย่างไรให้คล่องตัวและทันโลก**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/adjust-agile-organization>
- รัตติกาล โสวะภาส. (2020). **การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ในศตวรรษที่ 21**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/> Prakal's Blog:HR
- HR NOTE.asia. (2022). **Agile สำคัญอย่างไรกับงาน HR?** ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/220520-agile-hr/>
- HUBBA. (2022). **5 วิธีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.hubbathailand.com/hubba-blog/5-ways-to-productive-work>
- Knowledge Community. (2021). **ความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอะไรบ้างที่ควรยืดหยุ่น (Flexible)**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://prakal.com/2018/03/07>
- Mind spring. (2020). **ลักษณะผู้นำแบบ Agile (The Agile Leadership)**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.mindspringconsulting.com/2021/04/09>
- TRENDS AND TECHNOLOGY. (2020). **การทำงานแบบ Agile แนวคิดในการทำงานขององค์กรยุคใหม่**. ค้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.tnt.co.th/news/162-agile-framework-working-principle-for-modern-company>
- TUXSABlog. (2021). **Agile คำสำคัญแห่งยุคและแนวคิดการทำงานขององค์กรยุคใหม่**. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://tuxsablog.skilllane.com/data-savvy/agile>