

อัจฉริยกร: การพัฒนาและประสิทธิผล

วชิรา พันธุ์ไพโรจน์^a, สัจจินดา เจียมศรีพงษ์^{a*} และปิยวัฒน์ เกตุวงศา^b

iWorker: Development and Effectiveness

Wachira Punpairoj^a, Sujinda Chemsripong^{a*} and Piyawat Katewongsab^b

^aคณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร
เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

^bสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
เลขที่ 999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

^aFaculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University
No. 99 Moo 9, Tapho, Muang, Phitsanulok 65000, Thailand

^bInstitute for Population and Social Research, Mahidol University
No. 999 Phutthamonthon Sai 4 Road, Salaya, Phutthamonthon, Nakhornpathom 73170, Thailand

*Corresponding author. E-Mail address: sujindac@nu.ac.th

Received: 14 August 2020; Revised: 12 November 2020; Accepted: 27 November 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะด้านดิจิทัล ค่านิยมในงานและปัจจัยจูงใจในงานของอัจฉริยกร 2) ความสามารถในการปรับตัวของอัจฉริยกร 3) รูปแบบแนวทางการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้เป็นอัจฉริยกรเพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงาน เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mix Research Method) รูปแบบ Exploratory Sequential Design ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 6 ราย จากอุตสาหกรรมประเภท S-Curve จำนวน 3 ราย และ New S-Curve จำนวน 3 ราย ในการสนทนากลุ่มคัดเลือกตัวแทนจากหัวหน้างานและพนักงานที่อยู่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมประเภท S-Curve และ New S-Curve จำนวน 9 ราย การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรม S Curve และ New S Curve จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม ซึ่งวัดค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.939 ($\alpha = 0.939$) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของอัจฉริยกร มีความสามารถด้านความรู้และทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ดี โดยเฉพาะการเข้าถึงและการตระหนักถึงการใช้งานดิจิทัล มีความสามารถด้านสื่อดิจิทัลและการใช้งานร่วมกัน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหา การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา จะทำให้การทำงานของอัจฉริยกรมีประสิทธิภาพ สำหรับค่านิยมในงานนั้น อัจฉริยกรให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอกงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การจ่ายผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจของอัจฉริยกรให้ความสำคัญกับการยอมรับ ลักษณะงาน ความมั่นคง ผลตอบแทน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และความก้าวหน้า สำหรับด้านความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ทำให้อัจฉริยกรปรับตัว ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิผล ซึ่งในแต่ละปัจจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.340 และความสามารถในการปรับตัวมีอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.541 ซึ่งทั้งสองปัจจัยร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ 69% สำหรับค่านิยมในงานส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโดยผ่านปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.316 และ สมรรถนะทางดิจิทัลส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโดยผ่านความสามารถในการปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.202 ดังนั้น รูปแบบแนวทางการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้เป็นอัจฉริยกรเพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงานนั้น เน้นการเพิ่มสมรรถนะทางดิจิทัลเป็นหลัก โดยแบ่งเป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง Soft Skill และ Hard Skill ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์และการทำงานเป็นทีม โดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลและการปรับตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน

คำสำคัญ: อัจฉริยกร สมรรถนะทางดิจิทัล ค่านิยมในงาน ปัจจัยจูงใจ ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิผล



Abstract

The objectives of this research were to study 1) digital competencies, work values and motivation factors; 2) adaptive capability; and 3) an approach to developing intelligent workers in order to enhance work effectiveness. The research used a mixed research method based on the exploratory sequential design for both qualitative and quantitative approaches. The qualitative approach is conducted using in-depth interviews with six top executives, three of whom were from S-Curve industries and the other three were from New S-Curve industries. Focus-group discussions were also conducted with nine persons: supervisors and employees from the human resources department of S-Curve and New S-Curve industries. The quantitative approach was conducted using questionnaires to collect data from a sample of 374 operative employees in the S-Curve and New S-Curve industries. The research tools consisted of a focus-group discussion guideline, a semi-structured interview form and a questionnaire. The reliability of the questionnaire was assessed by Cronbach's Alpha obtaining the coefficient of 0.939 ($\alpha = 0.939$). The statistical devices used for the data analysis include descriptive statistics, Factor Analysis (FA), and Structural Equation Modeling (SEM).

The results showed that factors including the digital competencies of intelligent workers, computer knowledge and skills, especially, the accessibility and awareness of digital applications, digital media and online working, the ability to analyze data for operations and problem-solving, timely access to accurate information were contributed to their work effectiveness. For the work values, they emphasized extrinsic work values consisting of job security, compensation and benefits. For the motivation factors, they emphasized recognition, the work itself, job security, compensation, work-life balance and advancement. For the adaptive capability, teamwork and organizational culture were shown to be the factors that lead to their adaptive ability.

Results from the SEM models showed that each factor affecting work effectiveness is valid and statistically fit the empirical data at the 0.05 significant level. The results revealed that the motivation factors had a direct effect with the coefficient of 0.340, and the adaptive capability had an effect with the coefficient of 0.541. These two factors combined could predict 69 percent of work effectiveness. Work values had an indirect effect on work effectiveness via motivation factors with the coefficient of 0.316. Besides, digital competencies had an indirect effect on work effectiveness via the adaptive capability with the coefficient of 0.202. Therefore, a guideline to develop intelligent workers to create work effectiveness should focus mainly on enhancing digital competencies which consist of information technology knowledge and both soft and hard skills employing knowledge exchange with experience and teamwork, and use motivation factors as tools for developing digital competencies and adaptive capability for work effectiveness.

Keywords: iWorker, Digital Competency, Work Value, Motivation Factor, Adaptive Capability, Effectiveness

บทนำ

ในสังคมทุกวันนี้เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เครื่องมือและสื่อดิจิทัลต่าง ๆ สามารถรองรับการใช้ประโยชน์ในทุกรูปแบบการดำเนินชีวิต เปลี่ยนวิธีการทำงาน การศึกษา การติดต่อสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูล แนวโน้มความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและหน่วยงานมากขึ้น กิจกรรมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการปรับตัว พัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในโลกเศรษฐกิจใหม่ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อโลกออนไลน์สูงขึ้น เมื่อนำไปผสานกับเทคโนโลยีของโทรศัพท์ที่พัฒนาให้มีความสามารถเทียบเท่ากับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ความครอบคลุมพื้นที่ของสัญญาณเครือข่ายของโทรศัพท์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยิ่งทำให้ปริมาณจำนวนข้อมูลที่ถูกเผยแพร่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ สะดวกมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้คนในยุคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา (24/7) พฤติกรรมนี้ได้ทำให้รูปแบบการทำงานและความต้องการพนักงานเปลี่ยนไป โดยต้องการให้พนักงานมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นและมีทักษะในการทำงานสูง เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจและนวัตกรรม

อัจฉริยกร (Intelligent Workers: iWorkers) ใช้เรียกกลุ่มคนที่มีทักษะในการทำงานสูงและน่าเชื่อถือ ทำงานด้วยความรวดเร็วและแม่นยำโดยการเข้าถึงข้อมูล ใช้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจและลูกค้า นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน คัดเลือกข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโซเชียลมีเดียและแบ่งปันข้อมูล (Letter, 2013) สามารถทำงานโดยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านเครือข่ายโดยใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนและสื่อสังคม เพื่อ

จุดประสงค์ของการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Porteous & Simons, 2020) และเป็นพนักงานประเภทใหม่ที่ใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล (Merab, 2020) ซึ่งบริษัทในทวีปยุโรปที่เป็นผู้นำทางธุรกิจจะกล่าวถึงพนักงานในฐานะอัจฉริยะ (iWorkers) ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทั้งหมดได้ตลอดเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจและลูกค้า มีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้จำนวนของอัจฉริยะในทวีปยุโรปเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว โดยเมื่อปี พ.ศ. 2561 ได้เพิ่มขึ้นประมาณ 37% อัจฉริยะเป็นสิ่งสำคัญในการตระหนักถึงการเติบโตของธุรกิจ เนื่องจากมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทางธุรกิจ ทำให้ความคล่องตัวทางธุรกิจเพิ่มขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น (Vanner, 2013)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มคนประเภทอัจฉริยะ (iWorkers) ในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอัจฉริยะ โดยศึกษาคุณลักษณะของอัจฉริยะด้าน สมรรถนะทางดิจิทัล ค่านิยมในงาน ปัจจัยจูงใจในงาน ความสามารถในการปรับตัวและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นอัจฉริยะ

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านสมรรถนะดิจิทัล

สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เป็นพื้นฐานของการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียกข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสื่อสาร และการร่วมมือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Ala-Mutka, 2011) ซึ่งกรอบสมรรถนะจะเป็นตัวอ้างอิงสำหรับการกำหนดความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลที่จำเป็น ในการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานของทุกกลุ่มอายุ โดยการวัดทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูง ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล รวมไปถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้ ซึ่งทัศนคติเป็นตัวบ่งชี้ถึงความคิดและแรงจูงใจในการแสดงและกำหนดกิจกรรมของผู้คนในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล โดย Ala-Mutka (2011) ได้รายงานไว้ว่าทัศนคติถือเป็นส่วนสำคัญของการใช้ทักษะ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศที่สำคัญ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้เท่าทันในสื่อสังคมและจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการใช้งาน นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อการมีประสิทธิผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม (Mittrani et al., 1992; Spencer & Spencer, 1993) ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยี ทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการปรับตัวและพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในโลกเศรษฐกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าไปสู่การสร้างผลผลิตภาพ (Prensky, 2001) สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการส่งเสริมในเรื่องความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง การใช้เทคโนโลยีต่างๆ การค้นหาข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่มีอยู่มากมายและการใช้เครื่องมือเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่างๆ (OECD, 2014) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจการรับรู้ด้านสมรรถนะดิจิทัล โดยทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งปรับปรุงจากเกณฑ์การวัดสมรรถนะด้านดิจิทัลของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) โดยจะวัดทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเข้าถึงและการตระหนักการใช้งานดิจิทัล 2) ด้านทักษะการใช้งาน 3) ด้านการทำงานออนไลน์ร่วมกัน 4) ด้านสื่อดิจิทัล และ 5) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจในงานของอัจฉริยะมีผลในเชิงบวกกับสมรรถนะทางดิจิทัล (H3) สมรรถนะทางดิจิทัลของอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัว (H5) และสมรรถนะดิจิทัลของอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ (H10)

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

ค่านิยมในงาน (Work Value) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นแรงผลักดันภายในที่บุคคลกำหนดเส้นทางอาชีพเป้าหมายและแนวทางในการทำงาน ซึ่งจัดแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ 1) ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic Work Values) คือ การให้คุณค่าในเนื้องาน เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ท้าทาย งานที่ใช้ทักษะและ



ความสามารถเพื่อบรรลุความสำเร็จ ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ งานที่เปิดโอกาสให้ตนเองได้รับความก้าวหน้า

2) ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) คือ ค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงาน เช่น ความสัมพันธ์สำหรับการทำงานเพื่อต้องการได้เงินมา เน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคง โดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการและความมั่นคงของงาน โดย Mankoff (1974) ได้แสดงให้เห็นว่าค่านิยมในงานมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความรู้สึกของพนักงานในการทำงานจึงส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยจูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลของงาน (Zytowski, 1994; Dawis, 2002) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมในงานของพนักงานสามารถนำไปออกแบบให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามท้องถื่นที่ต้องการได้ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลของงาน มีผลการปฏิบัติงานดีและมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Ros et al., 1999) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมภายในงานและค่านิยมภายนอกงานของอาจารย์กรโดยกำหนดสมมติฐานว่า ค่านิยมในงานของอาจารย์กรส่งผลเชิงบวกต่อกับปัจจัยจูงใจในงาน (H4) ค่านิยมในงานของอาจารย์กรส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะดิจิทัล (H7) ค่านิยมในงานส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวของอาจารย์กร (H8) และค่านิยมในงานของอาจารย์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผล (H9)

แนวคิดปัจจัยจูงใจในงาน

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจของอาจารย์กร ได้นำทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg et al. (1959) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกันแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) ความพึงพอใจ (Satisfaction) และ 2) ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ความพึงพอใจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในงานของพนักงานที่ยั่งยืน (Yusoff & Kian, 2013) ความไม่พึงพอใจเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) การป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้าน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุข ถ้าไม่มีจะทำให้คนไม่พอใจแต่ไม่มีผลที่จะให้คนทำงานเพิ่ม ซึ่ง London (2009) ให้ความเห็นว่าปัจจัยจูงใจภายนอกจะสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะเป็นตัวจูงใจที่สำคัญในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร สอดคล้องกับ Aworemi et al. (2011) ที่ให้ความเห็นว่า ควรมุ่งเน้นปัจจัยจูงใจในเรื่องค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกก่อน และสอดคล้องกับ Shea (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจให้พนักงานเงินเนอเรชั่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Bumpenboon & Jirayuth (2016) ที่ได้อภิปรายไว้ว่าเงินเนอเรชั่นจะคำนึงถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน (Arkoff, 1968) ซึ่งจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านได้ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต (Herzberg et al., 1959; Leahy et al., 2011; Aguenza & Mat Som, 2012) ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจในงานของอาจารย์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในงาน (H1) ปัจจัยจูงใจในงานของอาจารย์กรส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว (H2) และปัจจัยจูงใจในงานของอาจารย์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางดิจิทัล (H3)

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capability)

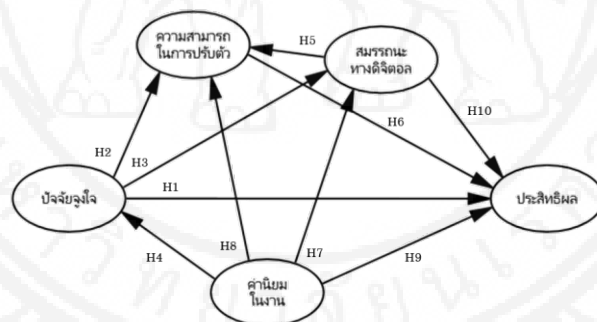
Rensch (1960) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า บุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างดี มีความพึงพอใจอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capability) จึงหมายถึง ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปรับตัวและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการปรับตัว เมื่อนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนในองค์กร ดังนั้น บุคลากรในองค์กร

จะต้องมีการปรับตัวในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน ผลการศึกษาของ Prentice & King (2013) พบว่า การปรับตัวของพนักงานมีผลกระทบในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกัน Cullen et al. (2014) ได้ข้อสรุปว่า การปรับตัวของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน เช่นเดียวกับ Sony & Mekoth (2016) ได้รายงานไว้ว่า การปรับตัวของพนักงานมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้วัดความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงาน และด้านเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานว่า ความสามารถในการปรับตัวส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ (H6)

แนวคิดประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลมีความสำคัญมากในศาสตร์การบริหาร โดยประสิทธิผลหมายถึง การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ 2) ประสิทธิผลขององค์กร คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลระดับบุคคล ซึ่งประสิทธิผลระดับบุคคลจะเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร โดยปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) จากการศึกษาของนักวิจัยหลายๆ ท่าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานมีหลายปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การกำกับดูแล ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Mafini & Poee, 2013; Sibhoko, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถเขียนกรอบในการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เป็นอัจฉริยะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบการศึกษาการพัฒนาพนักงานให้เป็นอัจฉริยะเพื่อเพิ่มประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อ คือ 1) ศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัล ค่านิยมในงาน และปัจจัยจูงใจในงานของอัจฉริยะ 2) ศึกษาความสามารถในการปรับตัวของอัจฉริยะ 3) รูปแบบแนวทางการพัฒนาแรงงานในองค์กรให้เป็นอัจฉริยะเพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงาน



วิธีการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์

รูปแบบการศึกษาและขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Research Method) รูปแบบ Exploratory Sequential Design โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 6 ราย จากอุตสาหกรรมประเภท S-Curve จำนวน 3 ราย และ New S-Curve จำนวน 3 ราย ในการสนทนากลุ่มคัดเลือกตัวแทนจากหัวหน้างานและพนักงานที่อยู่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมประเภท S-Curve และ New S-Curve จำนวน 9 ราย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสำรวจความคิดเห็นด้านการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานหรือกิจการของกลุ่มอุตสาหกรรมประเภท S-Curve และ New S-Curve ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นและการรับรู้ขององค์ประกอบแบบประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ซึ่งคำนวณได้ 384 ราย และเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่อธิบายว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ไม่ควรมีน้อยกว่า 100 ตัวอย่าง ซึ่งจากการพิจารณาทั้ง 2 เกณฑ์ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับให้กับกลุ่มตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามกลับคืน 374 ฉบับ คิดเป็น 93.50%

ข้อจำกัดในการวิจัย 1) ในการวิจัยนี้ยังไม่เคยมีใครศึกษามาก่อนเกี่ยวกับตัวอัจฉริกร แต่ในความหมายที่ Letter (2013) ได้ให้นิยามไว้ในเบื้องต้น เป็นกลุ่มคนที่มีทักษะในการทำงานสูงโดยเฉพาะเทคโนโลยี ดังนั้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมประเภท S-Curve และ New S-Curve เป็นตัวแทนของอัจฉริกร กลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้มีทั้งกลุ่มบริษัทที่เป็นทั้งผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและกลุ่มบริษัทที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างเครื่องจักรและมนุษย์ ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาผลิตภัณฑ์รวมถึงการปรับเปลี่ยนโมเดลทางธุรกิจ บุคลากรที่อยู่ภายใต้บริษัทเหล่านี้ส่วนใหญ่ล้วนเป็นบุคลากรที่มีทักษะสูง 2) การวัดประสิทธิภาพการทำงานของอัจฉริกรเป็นการสำรวจความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม ซึ่งความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ 0.939

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้วิธี 1) สถิติเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และ 3) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มทำให้สามารถกำหนดนิยามของอัจฉริกร คือ กลุ่มคนซึ่งมีองค์ความรู้ในงานมีทักษะในการทำงานสูงและน่าเชื่อถือโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานรวดเร็วและแม่นยำด้วยการเข้าถึงและใช้สารสนเทศที่เป็นทั้งหมด เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจและลูกค้า โดยมีคุณลักษณะเน้นการทำงานแบบมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ขอบค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและสามารถประยุกต์การทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการติดตามด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของอัจฉริกร ได้แก่ สมรรถนะด้านดิจิทัล ค่านิยมในงานปัจจัยจูงใจในงานและความสามารถในการปรับตัว โดย 1) สมรรถนะทางดิจิทัลของอัจฉริกร จะต้องมีความรู้ด้านการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถเบื้องต้นด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่ การใช้โปรแกรมประยุกต์ พื้นฐาน, E-Mail, Internet สามารถนำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้ 2) คำนิยมในงาน เป็นผู้ที่มีงาน มุ่งพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีความสามารถในการคว้าโอกาส 3) ปัจจัยจูงใจในงานสำหรับอัจฉริยกร คือ การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน โดยการให้การศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมเป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากอัจฉริยกรมีคุณลักษณะมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจะเป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้การทำงานของอัจฉริยกรมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัว เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กรหรือปรับกระบวนการทำงาน อัจฉริยกรมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ช่วยอัจฉริยกรปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากปัจจัยทั้ง 4 ด้านได้นำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นและการรับรู้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของอัจฉริยกร โดยผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 53.7 และเพศหญิงร้อยละ 46.3 ส่วนใหญ่เกิดในปี พ.ศ. 2524-2538 คิดเป็นร้อยละ 68.2 ทำงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศคิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนใหญ่จะใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศทำงานพร้อมกันตั้งแต่ 2 เครื่องขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.0 โดยใช้คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กคิดเป็นร้อยละ 31.8 และสมาร์ตโฟนคิดเป็นร้อยละ 30.8 เป็นหลัก วัตถุประสงค์ของการใช้งานเพื่อสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาเป็นการประชุมผ่านระบบเครือข่ายคิดเป็นร้อยละ 28.8

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เมื่อวิเคราะห์เชิงสำรวจ (EFA) พบว่า ตัวแปรแฝงทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.521-0.780 วัดค่า KMO ได้เท่ากับ 0.808 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดี เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Bartlett's Test of Sphericity) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ค่า p น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ($p < 0.05$) แสดงว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากนั้นทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัว ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกันดังตารางที่ 1 และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS ผลการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรทั้ง 5 ตัว

ดัชนีวัดความเหมาะสมของรูปแบบ	เกณฑ์*	สมรรถนะดิจิทัล	ค่านิยมในงาน	ปัจจัยจูงใจ	ความสามารถในการปรับตัว	ประสิทธิภาพ
Chi-square	> 0.05	148.571	14.738	155.09	17.57	65.635
χ^2 / df	< 3	1.881	2.456	1.520	1.716	1.930
GFI	> 0.9	0.960	0.990	0.961	0.989	0.972
AGFI	> 0.9	0.904	0.940	0.920	0.959	0.936
CFI	> 0.9	0.988	0.990	0.985	0.995	0.985
RMSEA	< 0.05	0.049	0.062	0.037	0.044	0.050

*ที่มา: Hair et al. (2010)

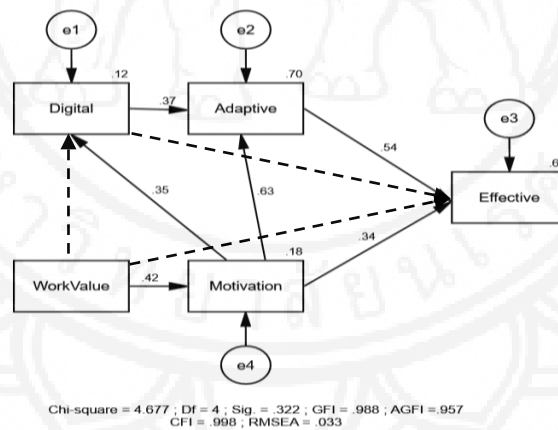


ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ความสัมพันธ์			Standard Regression Weight Estimate	t - value	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจในงาน	→	ประสิทธิผล	.322	4.977	***	ยอมรับ H1
ปัจจัยจูงใจในงาน	→	ความสามารถในการปรับตัว	.639	13.496	***	ยอมรับ H2
ปัจจัยจูงใจในงาน	→	สมรรถนะทางดิจิทัล	.386	4.734	***	ยอมรับ H3
ค่านิยมในงาน	→	ปัจจัยจูงใจในงาน	.461	5.839	***	ยอมรับ H4
สมรรถนะทางดิจิทัล	→	ความสามารถในการปรับตัว	.348	8.047	***	ยอมรับ H5
ความสามารถในการปรับตัว	→	ประสิทธิผล	.503	7.907	***	ยอมรับ H6
ค่านิยมในงาน	→	สมรรถนะทางดิจิทัล	.126	1.290	.197	ปฏิเสธ H7
ค่านิยมในงาน	→	ความสามารถในการปรับตัว	.054	1.016	.310	ปฏิเสธ H8
ค่านิยมในงาน	→	ประสิทธิผล	.072	1.415	.157	ปฏิเสธ H9
สมรรถนะทางดิจิทัล	→	ประสิทธิผล	.000	-0.010	.992	ปฏิเสธ H10

*** p < 0.001

ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรค่านิยมในงานและสมรรถนะทางดิจิทัลไม่ส่งผลทางตรงกับประสิทธิผล จึงทำการปรับโมเดลใหม่ตามคำแนะนำของโปรแกรมได้ผลดังรูปที่ 2 ซึ่งทำให้ค่าดัชนีทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเป็นไปตามเกณฑ์ ($\chi^2 = 4.6777$; $p = 0.322$; GFI = 0.998; AGFI = 0.957; CFI = 0.998 และ RMSEA = 0.033) ดังนั้น จึงนำรูปแบบที่ปรับปรุงไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานให้เป็นอัจฉริยะกร ซึ่งรูปแบบใหม่นี้มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล แสดงดังตารางที่ 3



รูปที่ 2 โมเดลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลของสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ				R ²
		ปัจจัยจูงใจ ในงาน	ค่านิยมในงาน	ความสามารถ ในการปรับตัว	สมรรถนะ ทางดิจิทัล	
ประสิทธิผล	ทางตรง (DE)	0.340	0.000	0.541	0.000	0.688
	ทางอ้อม (IE)	0.411	0.316	0.000	0.202	
	รวม (TE)	0.752	0.316	0.541	0.202	

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถกำหนดนิยามของอัจฉริยกรได้ว่า กลุ่มคนซึ่งมีองค์ความรู้ในงาน มีทักษะในการทำงานสูง และนำเชื่อถือโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ Letter (2013) ทำงานรวดเร็วและแม่นยำ เน้นการทำงานแบบมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะเป็นผู้ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานพร้อมกันตั้งแต่ 2 เครื่องขึ้นไป โดยใช้คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก และสมาร์ทโฟน เป็นอุปกรณ์หลักในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Porteous & Simons (2020) ที่ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นผู้ที่ใช้งานออนไลน์ผ่านสมาร์ทโฟนและฟรีโซเชี่ยลมีเดีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับผิดชอบ เช่นเดียวกับ Letter (2013) ที่เขียนไว้ว่า อัจฉริยกรมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล (Access) และคัดเลือกข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโซโลข้อมูล โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของอัจฉริยกร ได้แก่ สมรรถนะด้านดิจิทัล ค่านิยมในงาน ปัจจัยจูงใจในงานและความสามารถในการปรับตัว

สมรรถนะด้านดิจิทัลของอัจฉริยกรสกัดได้เป็น 3 องค์ประกอบ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะความสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ด้วยการดึงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สอดคล้องกับ Jarupoom (2016) ซึ่งรายงานว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ความสามารถในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่มีอยู่มากมาย สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ซึ่งสรุปได้ว่าอัจฉริยกรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน 2) ด้านสื่อดิจิทัลและการใช้งานร่วมกัน อัจฉริยกรให้ความสำคัญกับทักษะด้านการทำงานออนไลน์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่น OneDrive, Dropbox การใช้พื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ เช่น การใช้ Microsoft SharePoint, Google Docs การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ เช่น Windows Remote Assistance, Team Viewer หรือ Joint me และการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เช่น Skype, Google Hangout ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้อัจฉริยกรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจ สอดคล้องกับ Porteous & Simons (2020) ที่กล่าวว่า อัจฉริยกรเป็นผู้ที่ใช้งานออนไลน์ผ่านสมาร์ทโฟนและฟรีโซเชี่ยลมีเดีย มีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อจุดประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิผล และเป็นพนักงานประเภทใหม่ที่ใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล (Merab, 2020) โดยอัจฉริยกรนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ ได้แก่ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความรู้และทักษะการใช้งานดิจิทัล โดยเฉพาะการเข้าถึงและการตระหนักการใช้งานดิจิทัลในระดับสูง ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้และสามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เช่น การใช้งานบัญชีรายชื่อบุคคล การป้องกันภัยคุกคาม การป้องกันมัลแวร์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้องและปลอดภัย เป็นต้น สอดคล้องกับ Letter (2013) และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มที่ให้ความเห็นว่า อัจฉริยกรมีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี ได้แก่ การใช้โปรแกรมประยุกต์พื้นฐาน การใช้ E-Mail การใช้งาน Internet เป็นต้น เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในงาน สามารถนำความรู้ที่มีอยู่เรียนรู้เพิ่มเติมหรือประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะทางดิจิทัลส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานของอัจฉริยกร ซึ่งตรงข้ามกับ Mitrani et al. (1992) และ Spencer & Spencer (1993) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากอัจฉริยกรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและใช้อยู่เป็นประจำทำให้สมรรถนะดิจิทัลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

สำหรับค่านิยมในงานของอัจฉริยกรจะเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีการพัฒนาตนเอง เมื่อมีโอกาสในงาน อัจฉริยกรจะไม่ปล่อยให้เสียโอกาส จากการสกัดองค์ประกอบสามารถจัดแบ่งค่านิยมได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่



1) ค่านิยมภายนอกงาน และ 2) ค่านิยมภายในงาน โดยอัจฉริยกรได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอกงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การจ่ายผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นลำดับแรก ๆ สอดคล้องกับ Nord et al. (1988) ที่อธิบายไว้ว่า บุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการและความมั่นคงของงาน ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมในงานส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยจูงใจในงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ (Zytowski, 1994; Dawis, 2002) และส่งผลต่อประสิทธิภาพทางอ้อม ดังนั้นการสร้างการเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมในงานของอัจฉริยกร จะสามารถหาปัจจัยจูงใจที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและมีผลการปฏิบัติงานดี สำหรับค่านิยมในงานไม่ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะ ดิจิทัลและความสามารถในการปรับตัวแต่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยจูงใจซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว ทำให้เกิด ประสิทธิภาพต่องาน

ด้านปัจจัยจูงใจในงานของอัจฉริยกร สามารถแบ่งได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับ 2) ลักษณะงาน 3) ความมั่นคง 4) ผลตอบแทน 5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และ 6) ความก้าวหน้า อัจฉริยกรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับ Marcus (2014) ที่กล่าวว่า เงินเนอเรชั่นวายสนใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเงินเนอเรชั่นวาย โดยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานจะทำให้คนรุ่นนี้ทำงานอย่างกระตือรือร้น อัจฉริยกรให้ความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มากกว่า ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factor) เป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก Herzberg et al. (1959) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Yusoff & Kian (2013) ซึ่งผลการศึกษาตรงข้ามกับ Aworemi et al. (2011) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจควรเริ่มจากการมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ค่าจ้างและความมั่นคงในงาน ก่อนที่จะมุ่งเน้นไปที่สภาพการทำงานที่ดีและความน่าสนใจของงาน เนื่องจากอัจฉริยกรมีคุณลักษณะมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างแรงบันดาลใจและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวสูง และยังส่งผลต่อสมรรถนะทางดิจิทัล

ด้านความสามารถในการปรับตัว สก๊ตได้ 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบในด้านการงานเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในงาน อัจฉริยกรจะมีความสามารถในการปรับตัวสูงเพื่อให้งานที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Prentice & King (2013); Cullen et al. (2014); Sony & Mekoth (2016) และ Udin et al. (2019) ที่กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานเป็นความสามารถของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ งาน การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเมื่อเกิด Technology Disruption และองค์กรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อัจฉริยกรจะสามารถปรับตัวได้ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน

ด้านประสิทธิภาพสามารถสกัดได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ ซึ่งความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล (Gibson et al., 1982) 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถการแลกเปลี่ยนความรู้ขณะที่ทำงานร่วมกัน และองค์กรให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Khiewwichit (2015) ที่กล่าวว่า ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ความเป็นอิสระ ซึ่งแนวโน้มการทำงานแบบยืดหยุ่นกำลังเพิ่มสูงขึ้น พนักงานในช่วงวัย 20 ปี และ 30 ปี เริ่มให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มากกว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ที่จะได้รับ แต่การทำงานแบบยืดหยุ่นนั้นจะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่จะนำมาสนับสนุนให้เกิดความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อพนักงานในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นโน้ตบุ๊ก แพคเกจโปรแกรม พื้นฐานสำหรับการใช้งานในอุปกรณ์ หรือแม้กระทั่งการสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำอุปกรณ์มาใช้เองได้

ในการศึกษาคุณลักษณะของอัจฉริยกรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรม S Curve และ New S Curve พบว่า การให้คำนิยามแตกต่างจากต่างประเทศไม่มาก คือมีทักษะในการทำงานสูงโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน มีความรู้ มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและแบ่งปันข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะของอัจฉริยกรจากหลายปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะทางดิจิทัล ค่านิยมในงาน ปัจจัยจิตใจและความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งหมายถึงคนทั้งองค์กรที่มีความแตกต่างทั้งอายุและความรู้ สำหรับการศึกษาของ Letter (2013) กล่าวถึง อัจฉริยกรโดยมองในประเด็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงและแบ่งปันข้อมูล โดยใช้เทคโนโลยีสมาร์ทโฟน (Porteous & Simons, 2020) และทำงานบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Merab, 2020) เท่านั้น อีกทั้งมุมมองยังหมายถึงเฉพาะคนเจนเนอเรชั่นวาย สำหรับประเทศไทยงานหลายประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมโรงงานและภาคบริการจะเริ่มถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขณะเดียวกันก็จะมีงานรูปแบบใหม่ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะสูงเกิดขึ้น พนักงานทุกคนทุกวัยจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและจากแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2559 องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเฉพาะทางด้านดิจิทัลให้กับพนักงาน การมีพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมในบทบาทสำคัญ ในเวลาที่เหมาะสมจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ อัจฉริยกรเป็นกลุ่มคนที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล มีสมรรถนะดิจิทัลและมีความสามารถในการปรับตัวเมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาพนักงานให้เป็นอัจฉริยกรจะเน้นการเพิ่มสมรรถนะทางดิจิทัลเป็นหลัก โดยแบ่งเป็น

1. ความรู้และทักษะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ในงานและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง Soft Skill และ Hard Skill ได้แก่ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โน้ตบุ๊ก, Smartphone หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้เครื่องมือในการกรองข้อมูลจากโซเชียลมีเดีย เป็นต้น ด้วยการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ โดยกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มอายุ รูปแบบการเรียนรู้เฉพาะตัว ช่วยให้การงานร่วมกันเป็นไปได้มากขึ้น (Davis et al., 2006) และคำนึงถึงลำดับการเรียนรู้และการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Foster, 2017) โดยให้ครอบคลุม สมรรถนะทางดิจิทัลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสื่อดิจิทัลและการทำงานออนไลน์ร่วมกัน และด้านความรู้และทักษะการใช้งานดิจิทัล ซึ่งการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Khiewvichit, 2015)

2. ศึกษาค่านิยมในงาน ปัจจัยจิตใจ และความสามารถในการปรับตัวปัจจัยทั้ง 3 นี้ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ปัจจัยจิตใจและความสามารถในการปรับตัวซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายด้านประสิทธิภาพได้ 69% โดยต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีการทำงานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในขณะทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่น องค์กรต้องสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน โดยให้ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลและเข้าถึงได้ง่าย ผ่านระบบเครือข่ายจึงต้องมีการปรับรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้อยู่บนระบบคลาวด์ การเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและมอบการมีส่วนร่วมของลูกค้าที่ดีขึ้น

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อัจฉริยกร (iWorker) เป็นกลุ่มคนที่ตอบสนองต่อการทำงานรูปแบบใหม่และเป็นที่ต้องการมากขึ้น โดยเฉพาะในระบบนิเวศของการทำงานที่อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Workplace Ecology) เป็นแกนกลางสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยไม่ยึดติดกับสถานที่และเวลา (Mobility Workplace) มีการใช้ประโยชน์ร่วมกันในรูปแบบของระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งการแบ่งปัน (Sharing Economy) สมรรถนะดิจิทัลของอัจฉริยกรเป็นสมรรถนะที่สำคัญ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะด้านการทำสื่อเพราะเกี่ยวข้องกับการสร้างเนื้อหาในการเผยแพร่ ด้วยความสามารถของอัจฉริยกรจึงเป็นกลุ่มคนที่รองรับอุตสาหกรรมอนาคต S Curve และ New S Curve เนื่องจากเป็นกลุ่มบริษัทที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาผลิตภัณฑ์



รวมถึงการปรับเปลี่ยนโมเดลทางธุรกิจ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล กลุ่มบริษัทที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างเครื่องจักรและมนุษย์ ซึ่งให้ความสำคัญกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ในฐานะส่วนที่ช่วยให้การทำงานของมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สมรรถนะดิจิทัลของอัจฉริยกร ให้ความสำคัญกับด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสื่อดิจิทัลและการใช้งานร่วมกัน และด้านความรู้และทักษะการใช้งานดิจิทัล สำหรับค่านิยมในงานนั้นอัจฉริยกรให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอกงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การจ่ายผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจของอัจฉริยกรให้ความสำคัญกับการยอมรับ ลักษณะงาน ความมั่นคง ผลตอบแทน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และความก้าวหน้า ซึ่งค่านิยมในงานส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจได้ส่งผลไปยังสมรรถนะดิจิทัลและนำไปสู่ประสิทธิผลของงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว ในการทำงานของอัจฉริยกรเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ดังนั้น การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นปัจจัยที่ทำให้อัจฉริยกรปรับตัว ซึ่งความสามารถในการปรับตัวของอัจฉริยกรส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในงาน นอกจากนี้สมรรถนะทางดิจิทัลและปัจจัยจูงใจยังส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวอันนำไปสู่ประสิทธิผลของงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบแนวทางการพัฒนาแรงงานในองค์กรให้เป็นอัจฉริยกรเพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงาน นั้น เน้นการเพิ่มสมรรถนะทางดิจิทัลเป็นหลัก โดยแบ่งเป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง Soft Skill และ Hard Skill และใช้ปัจจัยจูงใจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลและการปรับตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน ดังนั้น การพัฒนาพนักงานในองค์กรให้เป็นอัจฉริยกรจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2559 จะมีกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะดิจิทัลระดับสูงและตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

การวิจัยเรื่อง อัจฉริยกร: การพัฒนาและประสิทธิผล องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เป็นอัจฉริยกร เพื่อช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิผลมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่ 1) กระบวนการสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) โดยพิจารณาสมรรถนะดิจิทัลของผู้สมัครเป็นหลัก 2) การอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) โดยส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในองค์กรด้านดิจิทัลให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสื่อดิจิทัลและการทำงานออนไลน์ร่วมกัน ทำให้สามารถทำงานตอบสนองความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล 3) การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management) การประเมินเงินเดือนให้กับกลุ่มอัจฉริยกรนั้น อัจฉริยกรจะมองว่าเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความสามารถ หากได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรเป็น กลุ่มอัจฉริยกรอาจย้ายองค์กรทำให้องค์กรสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและการพัฒนา สูญเสียเวลาและรายได้ 4) กระบวนการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในการรักษอัจฉริยกรให้อยู่กับองค์กรนั้นต้องคำนึงถึง การยอมรับนับถือและการส่งเสริมและโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะทำให้อัจฉริยกรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

เมื่ออัจฉริยกรเป็นแรงงานสายพันธุ์ใหม่ในยุคดิจิทัล ในปัจจุบันทำได้แค่วัดสมรรถนะทางดิจิทัลของแรงงานซึ่งมีสถาบันที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ออกใบรับรอง (Certificate) เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน), The International Computer Driving License (ICDL), Information Technology Professionals Examination (ITPE), COMPTIA Certification เป็นต้น ซึ่งทำหน้าที่ในการออกใบรับรองให้บุคคลตั้งแต่ระดับเริ่มต้นไปจนถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ แต่ยังไม่มีแบบทดสอบการวัดการเป็นอัจฉริยกร ดังนั้น งานวิจัยครั้งถัดไปควรเป็นการสร้างแบบประเมินการเป็นอัจฉริยกรที่มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ



References

- Aguenza, B. B., & Mat Som, A. P. (2012). Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(6), 88–95. Retrieved from <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/233>
- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Seville, Spain: Institute for Prospective Technological Studies (IPTS).
- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: McGraw Hill.
- Aworemi, J. R., Abdul-Azeez, I. A., & Durowoju, S. T. (2011). An Empirical Study of the Motivational Factors of Employees in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 3(5), 227–233. DOI: 10.5539/ijef.v3n5p227
- Bumpenboon, A., & Jirayuth, P. (2016). Factors Affecting Job Satisfaction of Gen Y. *Modern Management Journal*, 14(2), 97–104. Retrieved from http://sms-stou.org/pr/index.php/th/?option=com_boonpdfviewer&bookid=116&articlefile=59-2-article7.pdf
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. DOI: 10.1007/s10869-013-9312-y
- Davis, J. B., Pawlowski, S. D., & Houston, A. (2006). Work Commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT Profession: Generational Differences or Myth? *Journal of Computer Information Systems*, 46(3), 43–49.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 427–464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Foster, G. A. (2017). *Information Technology Training to Promote Collaboration among Multiple Generations* (Doctoral dissertation). Walden University, Washington, USA.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation of Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.



Jarupoom, A. (2016). *A Study of Information Technology Competency for Government Readiness on Digital Economy: Case Study at Information and Communication Technology Centre–Office of the Permanent Secretaty, Ministry of Finacne* (Master's independent study). Thammasat University, Bangkok. Retrieved from http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010031_5466_4962.pdf

Khiewvichit, P. (2015). *The Influence of Information Technology Availability and Development of Information Technology Competency Affecting Operational Effectiveness through Potential of Application in Operations of Staff in the Office of the Permanemt Secretary, Ministry of Tourism and Sports* (Master's thesis). Silpakorn University, Nakhonpathom. Retrieved from <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/518>

Leahy, K., McGinley, J., Thompson, J., & Weese, T. (2011). Intelligence Community Assessment: Generational Difference in Workplace Motivation. *Intelligence Reform and Transformation*, 29(1), 1–16.

Letter, S. (2013). *New Research Indicates Significant Rise in the Number of Intelligent Workers by 2018*. Retrieved from <https://www.itweb.co.za/content/R8OKdWqDW1EMbznQ>

London, A. (2009). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Job Choice in Generation Y. In *4th Annual Siena College Student Conference in Business, 17 April 2009*. Retrieved from <http://docplayer.net/39079857-The-impact-of-intrinsic-and-extrinsic-motivation-on-job-choice-in-generation-y.html>

Mafini, C., & Poee, D. R. I. (2013). The Relationship between Employee Satisfaction and Organisational Performance: Evidence from a South African Government Department. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1090. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1090>

Mankoff, A. W. (1974). Values—Not Attitudes—are the Real Key to Motivation. *Management Review*, 63(12), 23–29.

Marcus, M. (2014). *Work Values and Generational Differences: Using Work Values to Understand Generational Differences in the Canadian Workplace* (Doctoral dissertation). Capella University, USA.

Merab, C. (2020). *Webinar: Creating Better Futures for the 5 Million Young Gig Workers in Ghana*. Retrieved from <https://bfaiglobal.com/iworker/insights/webinar-creating-better-futures-for-the-5-million-young-gig-workers-in-ghana/>

Mitrani, A., Dalziel, M. M., & Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London: McGraw–Hill.

Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work Values and the Conduct of Organizational Behavior. In B. Staw, & L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 9, pp. 1–42). Greenwich, CT: JAI Press.

OECD. (2014). Skills and Jobs in the Internet Economy. In *OECD Digital Economy Papers No. 242*. Paris, France: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5jxvbrjm9bns-en>



Porteous, D., & Simons, B. (2020). *iWorkers—A New Bellwether of the Digital Economy?* Retrieved from <https://bfaglobal.com/iworker/insights/iworkers-a-new-bellwether-of-the-digital-economy/>

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>

Prentice, C., & King, B. E. M. (2013). Impacts of Personality, Emotional Intelligence and Adaptiveness on Service Performance of Casino Hosts: A Hierarchical Approach. *Journal of Business Research*, 66(9), 1637–1643. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.12.009>

Rensch, B. (1960). *Evolution above the Species Level*. New York: Columbia University Press.

Ros, M., Schwartz, S., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71. DOI: 10.1080/026999499377664

Shea, C. E. (2012). *Generational Differences in Intrinsic and Extrinsic Workplace Motivation* (Master's thesis). San José State University, San Jose, CA, USA. <https://doi.org/10.31979/etd.dd2s-6zxc>

Sibhoko, O. (2017). *An Investigation into Employee Job Satisfaction and its Impact on Organizational Effectiveness: A Case Study of the Buffalo City College* (Master's thesis). Faculty of Management Sciences, Durban University of Technology, South Africa. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10321/2650>

Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The Relationship between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>

Spencer, L. M., Jr., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Udin, U., Suharnomo, S., Rahardja, E., & Handayani, S. (2019). The Effect of Organizational Learning, IT Capability and Employee Adaptability on Job Performance: A Moderation Model. *ESPACIOS*, 40(42), 25. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/19404225.html>

Vanner, C. (2013). Ricoh Highlights Rise of the iWorker. *Computer Business Review*. Retrieved from <https://www.cbronline.com/news/ricoh-highlights-rise-of-the-iworker/>

Yusoff, W. F. W., & Kian, T. S. (2013). Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97–103. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/262640321_Generation_Differences_in_Work_Motivation_From_Developing_Country_Perspective

Zytowski, D. G. (1994). A Super Contribution to Vocational Theory: Work Values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25–31. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00843.x>