

องค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey

Organization Efficiency Applying 7s McKinsey

กษิรา นิตินันต์ (Kasira Nitidhananunt)¹อรุณ รัชธรรม (Arun Ractham)²เพ็ญศรี จิรินัง (Pensri Chirinang)³อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ (Udomvit Chaisakunkerd)⁴¹นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

²ศาสตราจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{3,4}รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: kaasiraa@gmail.com

Received: 2 October 2020

Revised: 19 October 2020

Accepted: 22 October 2020

บทคัดย่อ

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ การนำแนวคิดทางด้าน 7s McKinsey มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรเป็นที่แพร่หลายและนิยมกันเป็นอย่างยิ่งในองค์กรปัจจุบัน แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการ

กษิรา นิตินันต์ และคณะ

นำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร

คำสำคัญ: องค์กร, ประสิทธิภาพ, แนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey,

Abstract

Efficiency is a matter of taking factors and processes in an operation with the output being shown. Efficiency of any operation, the performance value may be expressed as a comparison between the investment expenditures and the profits received. Which, if the profit is higher than the cost, the greater the efficiency. Performance may not be expressed as a numerical performance value. Rather, it is shown by documenting the economical use of money, materials, manpower and operating time without unnecessary wasted. Including appropriate strategies or techniques and practices that can lead to quick, relevant and quality results. The implementation of the McKinsey 7s concept of promoting organizational efficiency is widely and popular among organizations today. This concept was first published in 1980 by Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips. The idea is to present that the effectiveness of a business organization arises from the relationship of seven factors of a business that are characterized as follows: strategy, structure, system, skills, staff, style, and shared values.

Keywords: Organization, Efficiency, Applying 7s McKinsey

บทนำ

การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร เป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร

การเพิ่ม หมายถึง จำนวนที่มากขึ้น ผลผลิตที่มีคุณภาพสูงขึ้น รูปแบบของผลผลิตสวยงามขึ้น และการบริการที่รวดเร็วขึ้น

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่มีการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีข้อแตกต่างจากคำว่าประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์กร หมายถึง หน่วยงานต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในสังคมที่อาศัยอยู่ เช่น โรงเรียน บริษัทห้างร้าน หน่วยงานราชการต่างๆ โรงพยาบาล โรงงาน นั่นเอง

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ

ระดับของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร

1. ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมที่ทำงานยึดกับสังคม คือการทำงานได้รวดเร็ว และได้งานดี (วัชร ฐวธรรม, 2523, หน้า 246) บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะการทำงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมายขององค์กรมีความสามารถในการยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในงานที่ทำ

การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร เป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กรการที่องค์กรจะไปสู่คุณภาพนั้น จำเป็นต้องปรับปรุงองค์กร โดยทั่วไปนิยมใช้ 3 วิธี คือ

กษิรา นิธิธนนันต์ และคณะ

1. การลดต้นทุน
2. การเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง
3. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ความจำเป็นที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

องค์กรนั้นเกิดจากการที่มนุษย์มารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการแบบใดแบบหนึ่ง สมัยก่อนคึกคักค้าบรรพก็มีการรวมตัวกันเพื่อไปล่าสัตว์มาเป็นอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัยการรวมตัวลักษณะนี้เป็นการทำให้เกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มของบุคคลและมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ กลายเป็นองค์กรใหญ่โตขึ้น ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านธุรกิจ ด้านศาสนา ด้านการศึกษา ปัจจุบันมีการขยายตัวขององค์กรเนื่องจากสาเหตุ 4 ประการ

1. จากสิ่งแวดล้อมเดิมจะเป็นแบบสังคมชนบทแต่ปัจจุบันมาเป็นสังคมเมือง
2. เนื่องจากมนุษย์มีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกัน มีการกำหนดความสัมพันธ์ต่างๆ ขึ้น
3. เมื่อมีองค์กรขึ้นระยะหนึ่ง ก็มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรของตัวเองให้อยู่ได้
4. วิวัฒนาการของเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์และการเพิ่มขึ้นของประชากรก็ต้องมีการขยายตัว และระดับความต้องการขององค์กรเพิ่มขึ้น

เนื้อหา

ลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

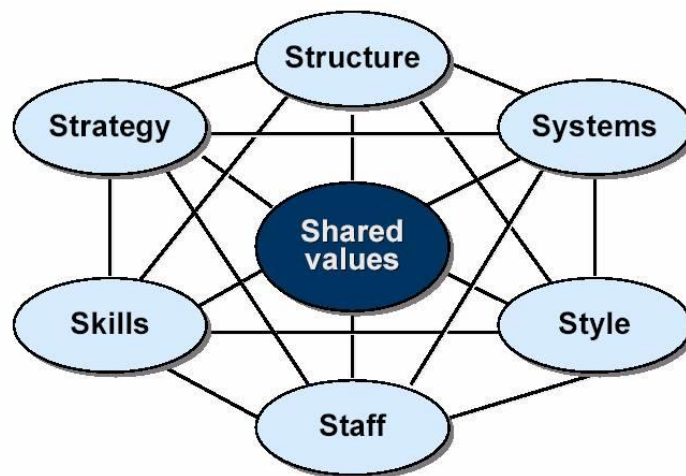
คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะประกอบด้วย 9 ประการ วงจรชีวิตของเรา มี เกิดแก่ เจ็บ ตาย องค์กรก็เหมือนกัน ดังนั้นทำอย่างไรองค์กรจึงจะมีชีวิตที่ยืนยาวและเป็นองค์กรที่ดี

1. มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน คนทุกคนที่อยู่ในองค์กรต้องรู้เป้าหมายขององค์กรตนเองว่าทำอะไรเพื่ออะไร โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น
2. สายการบังคับบัญชา พร้อมงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย และสายการบังคับบัญชาสั้น
3. มีฐานข้อมูลที่มาสนับสนุนการบริหารงาน data base องค์กรจะต้องมีฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร มีประวัติต่างๆ การทำงานมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย
4. ระบบการจัดการด้วยคนที่ไม่มาก โดยนำเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วย ใช้คอมพิวเตอร์ใช้ฐานข้อมูลมาดำเนินการและไม่ใช้กรรมการตัดสินใจ เพราะถ้ามีกรรมการหลายชุดงานจะยิ่งซ้ำ
5. เน้นการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ องค์กรจะต้องดำเนินการว่าจะต้องทำให้น่าเชื่อถือ ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาสามารถจะพูดให้คนอื่นเข้าใจง่าย พูดแล้วต้องเกิดประโยชน์กับองค์กรและให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

6. ต้องมีการตลาดและการประชาสัมพันธ์
7. ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม และมีแข่งขันตลอดเวลา ต้องร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีม ประหยัดพลังงานเพื่อค่าใช้จ่ายและต้องปรับปรุง มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กรของตัวเอง
8. ต้องเน้นมูลค่าในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง และดำเนินการตามนโยบายอย่างแน่วแน่ที่สำคัญคือการแบ่งงานที่ชัดเจน ก็จะบรรลุผลของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. ต้องทำงานเพื่อองค์กร และรักษากิจกรรมของตนเอง ไม่ทုပ်หม้อข้าวตนเอง (ลลิตา บัวบุญ, ม.ป.ป., ออนไลน์)

กรอบแนวคิด 7s McKinsey

แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร



ภาพที่ 1 องค์ประกอบทั้ง 7 ของ 7S Model

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

ประชา ดันเสนีย์ (2550) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและ

กษิรา นิตินันต์ และคณะ

พัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ยังรวมไปถึง แผนที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรทราบสถานะปัจจุบันของธุรกิจ เพื่อช่วยกำหนดแผนที่จะช่วยให้บรรลุถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่เดินหลงทาง

2. โครงสร้างองค์กร (Structure)

อำนาจ วัชรจินดา (2553) ให้ความหมาย โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหารการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม

โครงสร้างขององค์กร คือ รูปแบบหรือแนวทางที่องค์กรจัดสร้างขึ้น เพื่อบอกหน้าที่และลำดับชั้นของแต่ละส่วน โครงสร้างขององค์กรที่ดีจะต้องมีความคล่องตัวในการบริหารงานและไม่ทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้มีการทำงานประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างราบรื่น

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)

อภิสัทธ์ กฤษเจริญ (2551) กล่าวว่า ระบบ หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่างๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

ทั้งนี้รวมไปถึงกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรจะต้องทำให้ลุล่วงในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน ก็มีความสำคัญ องค์กรจะต้องมีการแบ่งหน้าที่ของระบบงานที่ชัดเจน อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบการผลิต ระบบการขาย ระบบการกระจายสินค้า เป็นต้น

4. บุคลากร (Staff)

ประชา ดันเสนีย์ (2550) กล่าวว่า บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

อำนาจ วจิตินดา (2558) กล่าวว่า หมายถึงความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิตการขาย การให้บริการเป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวมว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด เช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยเป็นบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญในการด้านอุตสาหกรรม การก่อสร้าง ดังนั้น แผนกลยุทธ์ของบริษัทปูนซิเมนต์ก็จะมุ่งไปสู่กลุ่มงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งจะทำให้บริษัท ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า การขยายธุรกิจไปสู่กลุ่มงานที่ปูนซิเมนต์ไม่มีความชำนาญ

ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญมาก องค์กรที่จะต้องมีการทำงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ อีกทั้งองค์กรจะต้องเป็นตัวเร่งผลักดันและคอยสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นไป

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

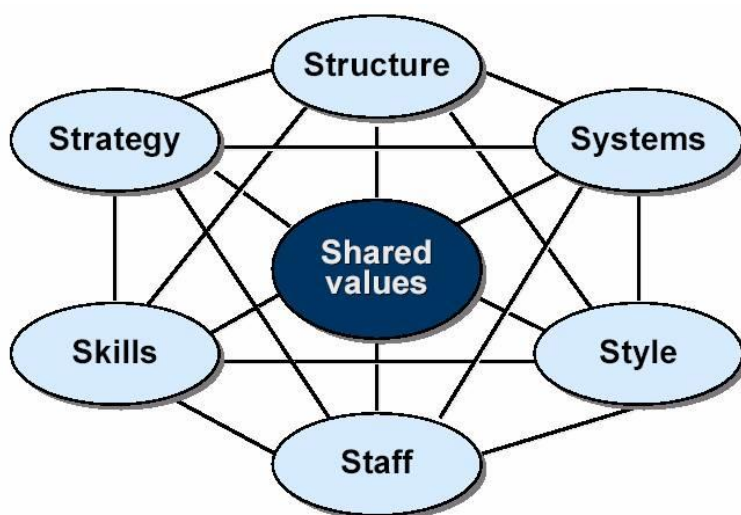
ฉันทัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง การมีค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของงานที่ทำมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติการณ์ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่างๆ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุกและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและ

ความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

สรุป

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ การนำแนวคิดทางด้าน 7s McKinsey มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรเป็นที่แพร่หลายและนิยมนกันเป็นอย่างยิ่งในองค์กรปัจจุบัน แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร



รายการอ้างอิง

- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2558). บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตาม
แนวทางของ *Active Learning*. วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.itie.org>
- ประชา ดันเสนีย์. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
(มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลัก ทรรศน์แห่ง
ประเทศไทย. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลลิตา บัวบุญ. (ม.ป.ป.). คุณสมบัติขององค์กรที่ดี. วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก
<https://nudeer.weebly.com>
- วัชร ฐวธรรม และคณะ. (2523). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู
กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดตั้งมณฑลใน
ทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ วัดจินดา. (2558). ประเมินองค์การด้วย *McKinsey 7S*. วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก
http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=647