

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Causal Relationship of Factors Affecting Readiness to be a High Performance

Organization: A Case Study of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

อรพินท์ บุญสิน^{1*}

Orapin Bunsin

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 766 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีตัวอย่างอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจับสลากรายชื่อแรก ส่วนรายชื่อถัดไปจะห่างกัน 3 รายชื่อ จนครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการคือ 300 คน

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลสมการโครงสร้าง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 237.42 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 204 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.05431 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.298 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.946 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.0235 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเรียนรู้ การสื่อสาร และความพร้อมการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 0.34

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง องค์กรสมรรถนะสูง

Abstract

The objectives of this study are: 1) To study the level of factors affecting the readiness of being a high-performance organization in the case of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University 2) To study the causal relationship of factors affecting the readiness of the organization as a competency High case study in Nakhon Si Thammarat Rajabhat University The researcher conducted quantitative research. Population used in education Personnel of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, numbering 766 people, due to the analysis of the data by path analysis, the size of the sample group must be at least 300 samples. As for the next names, there will be 3 names apart, until the number of samples needed is 300 people.

^{1*} ผู้นิพนธ์ประสานงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อีเมล: ple_imc@hotmail.com

Corresponding Author, Faculty of Management Science, Nakhonsithammarat Rajabhat University,

E-mail: ple_imc@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received date): 2 May 2020 วันที่แก้ไขแล้วเสร็จ (Revised date): 26 December 2020

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted date): 30 December 2020

The research results structural equation model was found that Being a high-performance organization, there are factors that affect the readiness of the personnel, namely learning the competence of the personnel. And the availability of changes. The modified structural equation model (Modified Model) was consistent with the empirical data. Considering the chi-square (χ^2) statistic, 237.42 free degrees (df) is 204, the p-value is 0.05431, the relative chi-square (χ^2/df) is Considered 1.298, the Consistency Index (GFI) was 0.990, the AGFI value was 0.946, and the RMSEA value was 0.0235, The results of hypothesis testing showed that learning, communication, and change readiness had direct influence on being a high-performance organization. Case Study of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Was statistically significant at the level of 0.05, with predictive power of 0.34%.

Keyword: The Factors Affecting, The Change Readiness, High-Performing Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมนานัปการ สร้างผลกระทบต่อองค์การดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของธุรกิจในทุกกลุ่มผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสดังกล่าว การพัฒนาประเทศด้วยการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นเครื่องมือในการยกระดับการแข่งขันและคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นสถาบันการศึกษาที่มีภารกิจให้การศึกษา ให้ความรู้ทางวิชาการ การบริการวิชาการ การปฏิบัติตามภารกิจวิจัย การสร้างองค์ความรู้ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในฐานะมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับการบริการและการพัฒนานักศึกษาในฐานะทรัพยากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องปรับตัวในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนท้องถิ่น จากการศึกษาของ (Laksana, S., 2001) เรื่องความคาดหวังและสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของสังคม ที่จะกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ 5 ประการที่สำคัญมากที่สุด 1) สังคมต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ อีกมาก 2) ความต้องการกำลังคนในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศทวีจำนวนมากขึ้นตามลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตและการบริการ

ของประเทศ 3) ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติจำเป็นต้องอาศัยความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น หัวใจสำคัญคือการพัฒนาคน ให้คนไปพัฒนาท้องถิ่น 4) ความจำเป็นของโลกาภิวัตน์ทำให้แรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและการวิจัยให้ก้าวสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ที่ต้องส่งเสริม ภูมิปัญญาไทย และรักษาสีศิลปวัฒนธรรมไทย 5) กระแสความต้องการของผู้เรียนจะมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งคนต้องการวุฒิทางปริญญาเพื่อเป็นใบเบิกทางไปสู่ความก้าวหน้าทางการประกอบอาชีพ จากการจัดอันดับของ Webometrics Ranking of World Universities หรือ Ranking Web of World Universities ซึ่งเป็นเว็บไซต์การจัดอันดับจากประเทศสเปนของ Cybermetrics Lab หรือ Internet Lab กลุ่มวิจัยในสังกัด The Centre for Scientific Information and Documentation (CINDOC) สภาวิจัยแห่งชาติ โดยใช้หลักการจัดอันดับจากผลงานทางวิชาการที่มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต นอกเหนือจากผลงานที่มีการตีพิมพ์ในวารสารหรืออื่นๆ และวัดความสามารถในการเป็นมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ (E-university) รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินอื่นๆ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อยู่ในลำดับที่ 8 จาก 10 อันดับ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีคุณภาพทางวิชาการดีที่สุดในประจำปี 2019 และอยู่ในอันดับที่ 48 ของประเทศ จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านต่าง ๆ

ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อหาแนวทาง ไปสู่แนวปฏิบัติที่จะส่งผลทำให้การดำเนินงานพันธกิจ วิสัยทัศน์ สู่อุปสงค์ได้อย่างยั่งยืน และต่อเนื่องภายใต้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยการมุ่ง พัฒนาการบริหารองค์กร บริหารงาน และบริหารคนสู่ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ยังเป็นการสนอง ยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตามพระบรมราชโองบาย ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2560- 2579) พร้อมทั้งยืนอยู่ได้ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิ วัตน์อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ทบทวนวรรณกรรม

การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (Jupp V. & Younger, M.P., 2004; Holbeche, L., 2005; Buytendijk, F., 2006; De Waal, A. A., 2007) ประกอบด้วย 1)วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) ผลการดำเนินงาน 3)นวัตกรรม 4) ค่านิยมร่วม/วัฒนธรรมองค์กร 5) ระบบ การทำงานที่มีความยืดหยุ่น 6) ความรู้ความสามารถของ พนักงาน 7) การเทียบเคียง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง (Wichianpanya, P., 2002; Lorsuwannarat, T., 2005) ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถของพนักงาน 4) การสื่อสาร

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Ratsameechoht, J., 2010; Cummings, T. G., & Worley, C. G., 2005) ประกอบด้วย 1) ความพร้อมใน การเปลี่ยนแปลงขององค์กร 2) ความพร้อมในการ เปลี่ยนแปลงของตัวพนักงาน 3) ความพร้อมในการ

เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และ 4) การยอมรับและการ มีส่วนร่วม

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 766 คน เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Path analysis) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของโคมเรย์ ลี (Comrey, A. L., & Lee, H. B., 1992) จะต้องมิตัวอย่าง จำนวนอย่างน้อย 300 ตัวอย่างจากนั้นผู้วิจัยเลือก ประชากรโดยการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) เมื่อได้รายชื่อมาแล้ว ผู้วิจัยจับสลากรายชื่อ แรก ส่วนรายชื่อถัดไปจะห่างกัน 3 รายชื่อ จนครบ จำนวนตัวอย่างที่ต้องการคือ 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความ พร้อมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเป็นองค์กรที่มี สมรรถนะสูง รวมทั้งหมด 26 ข้อ และคำถามเพื่อวัด ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อโดยเป็นสเกลวัดระดับ ความ พร้อม 0 ถึง 10

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย มีดังนี้ 1). การหาค่าความตรง (Validity) ความตรง เชิงเนื้อหา (Content validity) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน โดยทำการ วัดค่าถามของแบบสอบถามในส่วนที่ 2) รวมทั้ง แบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 (Kanjanawasi, S., 2001; Dtirakanon, S., 2005) 2. การ หาค่าความน่าเชื่อถือหรือความเที่ยง (Reliability) ในการ หาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) พบว่า สัมประสิทธิ์แอลฟารวมเท่ากับ 0.7527

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM) การ ทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) การ

วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Measurement of Model Fit) การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการจัดการที่ยั่งยืน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 70.7 รองลงมาเป็นชาย ร้อยละ 29.3 อายุตัว ส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี ร้อยละ 49.0 รองลงมา ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี ร้อยละ 42.6 และน้อยที่สุดน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 1.3 อายุงาน ส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ร้อยละ 32.67 รองลงมา ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 31.67 และน้อยที่สุด น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.66

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย องค์การสมรรถนะสูง ความพร้อมการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ ภาวะผู้นำ ความสามารถของบุคลากร การสื่อสาร พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.66 รองลงมาด้านความพร้อมการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ย 3.49 อันดับ 3 องค์การสมรรถนะสูง ค่าเฉลี่ย 3.30 อันดับ 4 การสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.27 อันดับ 5 ภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย และน้อยที่สุดด้านการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 3.17

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า

1. การเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง และองค์การสมรรถนะสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.37 และ 0.93

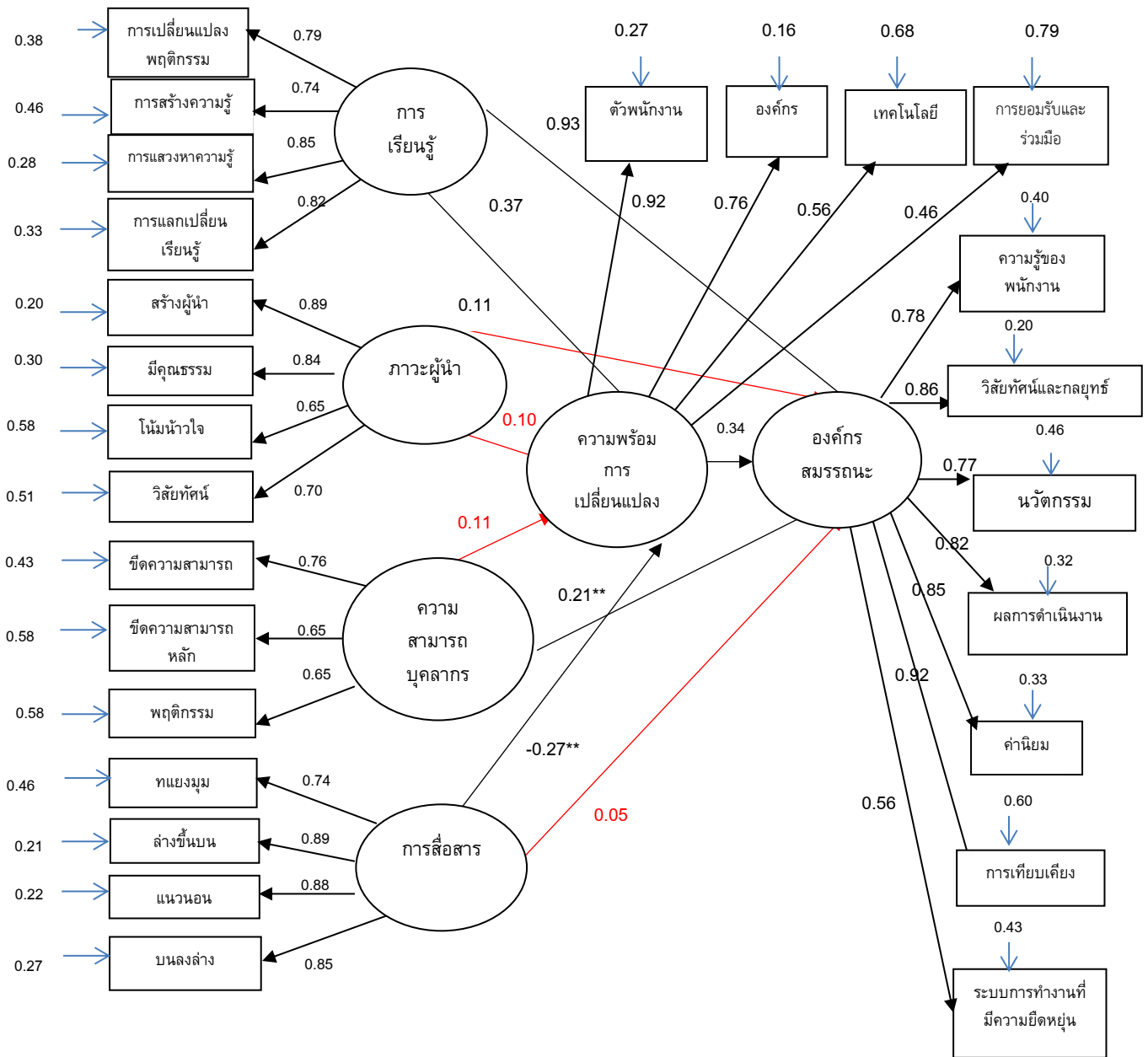
2. ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง และองค์การสมรรถนะสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.11 และ 0.10

3. ความสามารถของบุคลากร ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.11 ความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.21

4. การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.27 การสื่อสารไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.05

5. ความพร้อมการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.34

ผลการวิจัยแสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังทำการปรับโมเดล 127 ครั้งแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 237.42 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 204 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.05431 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.298 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.946 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.0235 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่สร้างตามสมมติฐานแสดงตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อม การเปลี่ยนแปลง และองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.37 และ 0.93 สอดคล้องกับ (Sinlarat, P., 2006; Jitarree, D., 2004) ได้กล่าวถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยประการหนึ่งว่ามีสาเหตุจากบางสถาบันกำหนดให้อาจารย์ทำงานด้านบริหารควบคู่กับการสอน ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาตนเองหรือขาดโอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา อาจารย์ คือ อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึง มีชั่วโมงสอนมาก แสดงว่าภาระงานสอนมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ค่อนข้างมาก ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ด้านการสอนการวิจัย ตลอดจนกำหนดภาระงานสอนที่มีสัดส่วนพอเหมาะต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น จึงเป็นภารกิจที่มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

2. ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง และองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.11 และ 0.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Piwngem, M., 2011) พบว่า ภาวะผู้นำ การการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

3. ความสามารถของบุคลากร ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.11 ความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.21 สอดคล้องกับ (McClelland, D.C., 1973) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับความรู้และความสามารถทั้งนี้ การทำนายความสามารถไม่ควรทำนาย จากการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ความรู้ และ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงาน และความสำเร็จ และ (Stone, R.J., 1998) มีแนวคิดที่ว่าขีดความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงาน ได้ดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงาน

เก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีขีดความสามารถ

4. การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.27 การสื่อสารเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารหรือผู้นำ ยิ่งไปกว่านั้นต้องสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สามารถเลือกใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins, S. P. & Coulter, M., 2008; George, J. M. & Jones, G. R., 2005) ที่กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อผู้บริหารและองค์กร เพราะการสื่อสารนั้นทำหน้าที่ที่สำคัญ ๆ คือ 1) ควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในสายการบังคับบัญชาของทุกองค์กร 2) จูงใจพนักงาน 3) เป็นสิ่งที่พนักงานใช้สำหรับพูดคุยแสดงความรู้สึกต่าง ๆ รวมถึงใช้ปรับทุกข์สุขกัน 4) ใช้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวกับงานหน่วยงาน เพื่อร่วมงาน สิทธิประโยชน์ และข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ และ 5) การให้ความรู้แก่สมาชิกองค์กร

การสื่อสารไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างจิตสำนึกความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน ทั้งนี้ องค์กรต้องจัดให้มีการสื่อสารในช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่สำคัญ (Force of change) ที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร

5. ความพร้อมการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.34 สอดคล้องกับ (Brokaw, G. S., & Mullins, J. M., 2006; De Waal, A. A., 2007) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization-HPO) ว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ผลประกอบการโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ โดย

(Brokaw, G. S., & Mullins, J. M., 2006) มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ทั้งนี้ (Jupp, V., & Younger, M. P., 2004; Holbeche, L., 2005; De Waal, A. A., 2007) มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ที่ชัดเจนสามารถดำเนินการ และมีการบริหารจัดการที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) อย่างยั่งยืน องค์กรต้องดำเนินการ/พัฒนา ด้านการนำองค์กร มิติการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Eul-Im, O., Gu, K., & Young-Tae, B., 2009) ให้ความเห็นว่าการเพิ่มขีดความสามารถในการเตรียมความพร้อมรับมือในการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร ทั้งการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอก รวมถึงการแข่งขัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งใหม่ ๆ ที่นำเข้ามาในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ (Jupp, V., & Younger, M. P., 2004; Holbeche, L., 2005; DeWaal, 2007) กล่าวว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ที่ชัดเจนสามารถดำเนินการ และมีการบริหารจัดการที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. การเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงและองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.37 และ 0.93 หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางน้อยที่สุดคือ การสร้างความรู้ 0.74 ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเน้นการสร้างความรู้ โดยนำความรู้จากภายใน ภายนอกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การบริหารงาน เพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ความพร้อมการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.34 ควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในด้านการสร้างความรู้ การเป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กร การกระตุ้น ความผูกพันร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ รวมถึงวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผล สิ่งแวดล้อมของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

3. การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) อย่างยั่งยืน อันดับ 1 การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ อันดับ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และน้อยที่สุดการทำงานเป็นทีม การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในภาครัฐสามารถผลักดันองค์กรไปสู่ภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งสะท้อนความสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลง สร้างพลัง และเสริมสร้างความต้องการไปสู่จุดหมายปลายทางใหม่ ๆ โดยวิสัยทัศน์ที่มีความต่อเนื่องในการสร้างและยกระดับความคาดหวัง องค์กรสมรรถนะสูงควรเน้นผลลัพธ์มากกว่ากิจกรรม

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษามิติในด้านปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Readiness to change) เพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นระยะ ๆ เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ระยะเวลา โอกาส รวมไปถึงตัวบุคคล หรืออื่น ๆ นอกเหนือจากผู้วิจัยเสนอไปเพื่อให้เกิดแนวความคิดที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างหรือการเทียบเคียงองค์กรสมรรถนะสูงในบริบทเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบในมิติข้อค้นพบต่าง ๆ ทำให้สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยว่าเป็นไปในทิศทางใด

3. จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวผลจากการวิจัยพบว่า การเรียนรู้มีผลต่อความพร้อมและการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาไปขยายต่อในมิติต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพิ่มขึ้น

References

- Brokaw, G. S., & Mullins, J. M. (2006). In Pursuit of High Performance-Part I in The Public Manager. *The Quarterly for Practitioners*, 35(4).
- Buytendijk, F. (2006). Five Keys to Building High Performance Organization. *Business Performance Management Magazine*, 24.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum Tabachnick and Fidell (2001).
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change* (8th ed.). Ohio: Thomson South-Western.
- De Waal, A. A. (2007). The Characteristics of High Performance Organization. *Business Strategy Series*, 8(3).
- Dtirakanon, S. (2005). *Research Methods in Social Science: A Guide to Practice* (Type No.5). Bangkok: The Press of Chulalongkorn University. [In Thai]
- Eul-Im, O., Gu, K., & Young-Tae, B. (2009). The Effects of Organizational Learning on Organizational Change and Performance in Local Public Agency. *Korean Society & Study on Administration*, 25(6), 55.
- George, J. M. & Jones, G. R.. (2005). *Organizational Behavior*. (4th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization: Creating Dynamic Stability and Sustainable Success*. Oxford: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Jitarree, D. (2004). Factors Affecting the University Faculty to Teach Research Service and Community Service. *Educational Research News*, 17(3). [In Thai]
- Jupp, V., & Younger, M. P. (2004). A Value Model for the Public Sector, *Outlook Journal*, February.
- Kanjanawasi, S. (2001). *Selection of Appropriate Statistics for Research* (4th edition), Bangkok: Boonsiri Publication. [In Thai]
- Laksana, S. (2001). *Research the Curriculum and the Teaching Process*. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Office of the FDA. [In Thai]
- Lorsuwannarat, T. (2005). *Knowledge Management in Business Organizations*. Bangkok: Thammamon Publication. [In Thai]
- McClelland, D.C., (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14
- Piwngern, M. (2011). *The Relationship Between Transformational Leadership and Effectiveness of the Administration of the Sub-District Administrative Organization in Sakon Nakhon Province*. Thesis: Sakon Nakhon Rajabhat University. [In Thai]
- Ratsameechoht, J. (2010). *Human Potential Development Approach with Competency Based Learning*. Bangkok: Siriwatana Interprint. [In Thai]
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2008). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sinlarat, P. (2006). *Creative Education and Productivity*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Stone, R. J. (1998). *Human Resource Management*. (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Wichianpanya, P. (2002). *Fundamentals and Application Management*. Bangkok: ExportsNet. [In Thai]