



วิทยาลัยสังข์ภู่รปภ.นุญาศรีกوارตี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕๒ หมู่ ๑ วัดไธสง ตำบลไธสง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๒๐
www.rk.mcu.ac.th



"จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม"

เอกสารประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๙ (proceeding)

คุณธรรมจริยธรรมและมนุษยธรรมในสังคมของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน



เอกสารรายงานการประชุม proceeding

NEW
NORMAL
สังคมใหม่
ในโลกหลังโควิด-๑๙

วันอาทิตย์ที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ หอประชุมราชวิทยาลัยการ วัดไธสง พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม
โดย วิทยาลัยสังข์ภู่รปภ.นุญาศรีกوارตี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ເອກສາດຖາຍງານການປະຊຸມ proceeding

NEW NORMAL

สังคมใหม่ ในโลกหลังโควิด-๑๙



สัมโภกนียกดา
งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3
The 3rd National Conference MCU.RK.2020
“สังคมใหม่ในโลกหลัง COVID-19”

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งคณะสังฆ์ไทย สถาปนาขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ล้านเกล้ารัชกาลที่ 5 เพื่อเป็นสถานศึกษาวิชาการชั้นสูงสำหรับคณะสังฆ์ไทย มีปรัชญาประจำมหาวิทยาลัยว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณะการกับศาสตรสมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนาและทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม นำประยุทธ์สุสานสุสังคม มีศักยภาพที่สามารถบูรณะการหลักพระพุทธศาสนาพัฒนาจิตใจและสังคมได้อย่างยั่งยืน

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาครีทavarardi วัดไร่ขิง พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ตระหนักรถึงความสำคัญของการผลิตและเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมที่บูรณาการด้วยองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น จึงได้ร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ จัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 The 3rd National Conference MCU. RK.2020 ในหัวข้อเรื่อง “สังคมใหม่ในโลกหลัง COVID-19” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการผลิตเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ งานวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคม เพื่อสร้างเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ระหว่างสถาบันศึกษาและชุมชนในแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างกันก่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงต่อวิถีสังคม เช่นกับ สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) การจัดประชุมวิชาการจะเป็นการแสดงให้เห็นศักยภาพและความร่วมมือเชิงวิชาการของวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาครีทavarardi สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ในยกระดับการยอมรับในแวดวงวิชาการยิ่งขึ้น อันจะเป็นกลไกในการพัฒนางานวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติต่อไป

ในนามวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี ขอแสดงน้ำใจอนุโมทนาชื่นชมทุกท่าน ทุกหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดงานครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี ขออำนาจจากราชมีพระพุทธคุณ พระธรรมคุณ พระสังฆคุณ อันมีพุทธานุภาพบำรุงมีธรรมแห่งองค์หลวงพ่อวัดไร่ขิงเป็นเบื้องต้น ได้อันวายอวยพรสถิตย์เป็นร่มโพธิ์ใหญ่ให้เกิดเป็นศรีเป็นมงคลแก่ทุกท่านได้ประสบสุขสวัสดิ์ตาม วิถีแห่งพระพุทธศาสนา ขออนุโมทนา มา ณ โอกาสนี้

Wespe

(พระเทพศาสนาภิบาล)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี
ประธานอำนวยการงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3

The 3rd National Conference MCU.RK.2020

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สัมมโนท妮ยกถา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงข์พุทธปัญญาครีทavaradi	3
ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับวิทยาลัยสงข์	
- พัฒนาการวิทยาลัยสงข์พุทธปัญญาครีทavaradi	5
ส่วนที่ 2 โครงการ	
- สรุประยงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3	16
- ประมวลภาพกิจกรรมในโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3	22
ส่วนที่ 3 ผลงานที่ผ่านการคัดเลือกให้ตีพิมพ์เผยแพร่	
- สรุปบทความที่ผ่านการพิจารณาให้นำเสนอและตีพิมพ์เผยแพร่	25
- สรุปบทความนำเสนอบนในประเภทไปสเตอร์	91
ส่วนที่ 4 ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Review)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเอกสารประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3	

ที่	ชื่อผลงาน	ผู้ส่งผลงาน	หน่วยงาน	ประเภทการนำเสนอ
๒๐	องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)	อาจารี ฤทธิชัย, เณรเมษย์ กิตติศักดิน์วิน, โภสินทร์ เตชะนิยม และอภิชาติ กิตติศักดิน์วิน	มหาวิทยาลัย ศิลปากร	บรรยาย (Oral)
๒๑	ผลกระทบจากการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	พระมนตรี สุธีปรากโนม และธนาชัย สามล	มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย	บรรยาย (Oral)
๒๒	ผลของการศึกษาแบบเอกสาร เอ.อี.พ. ที่สื่อถือความคล่องตัวของนักศึกษาสถาบันการพัฒศึกษา วิทยาเขตขัยภูมิ	กัลยา พิพัฒน์เพชรกลุก, ศิรามาธ์ ม่วงสุวรรณ, ภูมินาถ สีแล, สมศักดิ์ ตั้งสิงห์ และนิติพันธ์ สรวงภักดี	มหาวิทยาลัยการ ศิลปะแห่งชาติ วิทยาเขตขัยภูมิ	โปสเตอร์ (Poster)
๒๓	ความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร และเฉลิมชัย กิตติศักดิน์วิน	คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร	บรรยาย (Oral)
๒๔	มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาการรุกร้าวพื้นที่รับน้ำ: กรณีศึกษาจังหวัดสุโขทัย	สุมนันท์ คุณจันทร์	มหาวิทยาลัยราช ภัณฑิบุกสคราม	บรรยาย (Oral)
๒๕	ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้วยวิธีการจัดการเรียนสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานโดยบูรณาการผ่านโครงการศาสนธรรมราชฯ	จันทนา อุดม, ไฟโรจน์ บุตรชีวัน, นางนุช ไพบูลย์รัตนนานนท์, ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตี, หนึ่น ลักษณ์	มหาวิทยาลัยราช ภัณฑ์นคร และ มหาวิทยาลัยมหิดล	บรรยาย (Oral)
๒๖	คติความเชื่อพระเครื่องรายได้ต่อราย วัดได้ย ตำบลเลขานุมอคอน อำเภอท่าสูง จังหวัดลพบุรี	พระมหาวีโจน์ ญาณวีโร, ดร., ดร.ศรีญรัตน์ มะกรูดอินทร์ และวีรวินท์ ภาคเจ้า	มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย	บรรยาย (Oral)
๒๗	รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสนา	ร.ต.ดร.วิเชียร นามการ	มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย	บรรยาย (Oral)
๒๘	วิจิทุร : การพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการปลูกพืชสวนครัวของผู้สูงอายุในภาคเหนือ	พระอธิการสุชาติ จนทสโร, ดร. อาภากร ปัญญะ, และ ติลก บุญอิ่ม	มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยสังคม คำป่าง	บรรยาย (Oral)
๒๙	การประยุกต์ใช้กระบวนการ CCS เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใบทองคำของชุมชนยะชา อำเภอสามพราน จังหวัดนนทบุรี	พระมหาบุญเลิศ อินปุณโย, ศ.ดร. และคณะนิสิตหลักสูตร พธ.ม. (การพัฒนาสังคม) รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย	บรรยาย (Oral)

องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สำนักงาน ก.พ.ร.)

HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF OFFICE OF
THE PUBLIC SECTOR DEVELOPMENT COMMISSION (OPDC)

อาจารี ฤทธิชัย, เฉลิมชัย กิตติศักดินาวิน, โกลินทร์ เตชะนิยม และอภิชาติ กิตติศักดินาวิน
มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัย ส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ ประเมิน จากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เปียงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) มีการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มี สมรรถนะสูงแตกต่างกัน และปัจจัยเกี่ยวกับงานจำแนกตามระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็น องค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์การที่มีสมรรถนะสูง ,ระบบราชการ

Abstract

This research was the quantitative methods. The objectives of this research were 1) to study high performance organization of office of the public sector development commission (OPDC) 2) to compare mean of demographic factors and work factor with high performance organization. Questionnaire was employed as the research instrument. The samples of this study were 170. Frequency, mean percentage, standard deviation, t-Test, and One-way ANOVA were employed to analyze the data. The results indicated that; 1.The Office of the Public Sector Development Commission had high level of high performance organization. 2. The demographic factors who are different in salary and education had experience different high performance organization. The work factor who are different in positions had experience different high performance organization.

Keywords: High Performance, Organization

บทนำ

ภารกิจเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ส่งผลทำให้แต่ละประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับผลกระทบ หลากหลายมิติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศไทยเองก็ได้รับผลกระทบและมีความท้าทายการพัฒนาใน หลายมิติดังกล่าว ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โรคระบาด และการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย นวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือประเทศไทย 4.0 ตามวิสัยทัศน์ ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว และเพื่อให้สอดรับและส่งเสริมนโยบายประเทศไทย 4.0 กลไกการ ทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาสู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แนวคิดและวิธีการ ทำงานใหม่ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อนำพาองค์การให้ สามารถดำเนินการต่อไปได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน องค์การภาครัฐจึงให้ความสำคัญและจำเป็นต้อง พัฒนาตนเองให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งการพัฒนาให้องค์การมีสมรรถนะสูง เป็นพื้นฐานสำคัญ ขององค์การในการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนและยั่งนาน (พสุ เดชะรินทร์, 2549 : 3)

องค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) คือ องค์การ ที่ประสบความสำเร็จมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (De Waal , 2007) มีขีด ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมและสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (Linda Holbece, 2004) ปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์การให้มีความยืดหยุ่น เน้นความ คล่องตัวในการทำงาน (ศพพร ศิริสัมพันธ์, 2549) มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับการใช้ ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มที่ มีกระบวนการนำเทคโนโลยีและบุคลากรมาใช้ให้มีความประสาน ဆودคล่องกัน (คุณกริช นันทะโรจพงษ์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นิวิน และนลินณัฐ ดีสวัสตี, 2560) เป็น องค์การที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่กรอบต่อการทำงานจากรอบด้าน ทำ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ, 2551)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงาน ก.พ.ร. เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการผลักดันให้องค์การภาครัฐเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการ พัฒนาระบบราชการ โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการสะท้อนถึงการเป็นองค์การที่มี สมรรถนะสูงของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงสำนักงาน ก.พ.ร. รวมถึงเป็นแนวทาง และกรอบไปสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงให้กับองค์การอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่มีสมรรถนะสูง

ความหมายขององค์การที่มีสมรรถนะสูง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การที่มีสมรรถนะสูง เช่น De Waal (2007 : 180) กล่าวว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวเมื่อเทียบกับองค์การอื่นๆ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาวในลักษณะบูรณาการโครงสร้างในการจัดการให้มีความสามารถด้านนี้ และพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์การอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับบุคลากร นอกจากนี้ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ (2551) และคมกริช นันทะโรจพงษ์ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) กล่าวว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่มีศักยภาพในการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาสามารถดึงจุดเด่นของบุคลากรมาใช้และรักษาให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด มีกระบวนการทำงานของเทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความสามารถประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีความคล่องตัว มีการพัฒนาขีดความสามารถขององค์การ สามารถปรับตัวเพื่อรับรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีกระบวนการการทำงาน เทคโนโลยีและบุคลากรที่สอดคล้องกัน เพื่อให้องค์การปฏิบัติภารกิจตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวที่สรุปมาปรับใช้ในการวิจัย

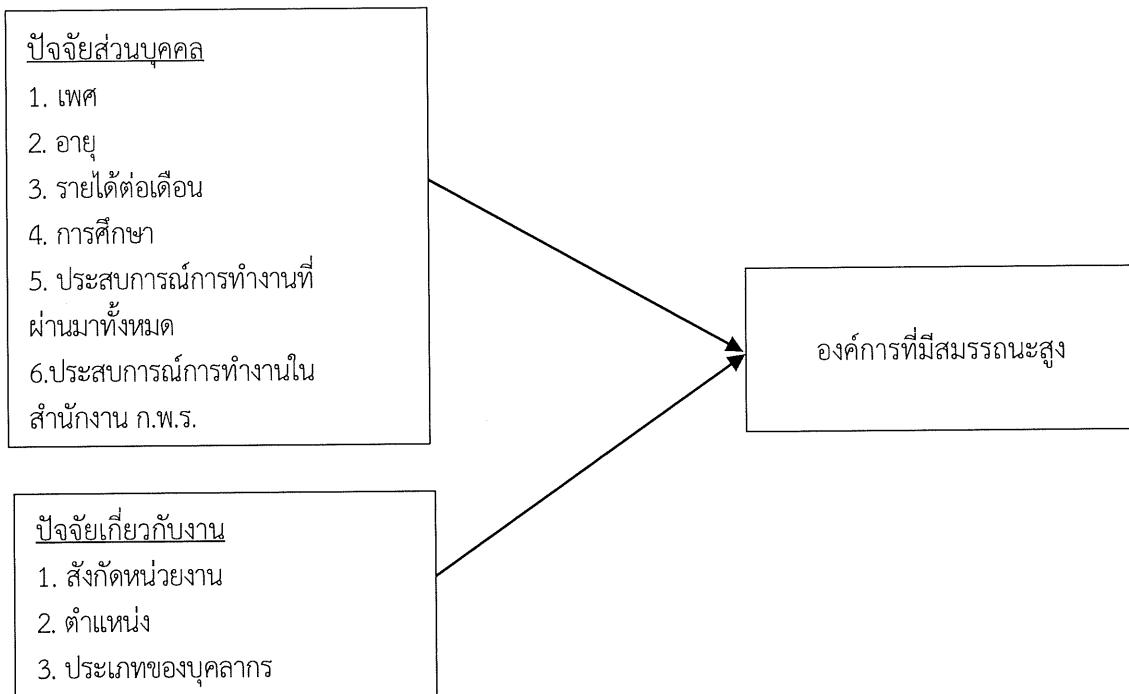
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.พ.ร. รายได้ต่อเดือน การศึกษา
- ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ประเภทของบุคลากร ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การที่มีสมรรถนะสูง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างจำนวน 226 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวนสูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane) จากการแทนค่าจำนวนประชากร 226 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 144 คน ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการกระจายให้ครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนการแจกแบบประเมินออกไปเป็นจำนวนทั้งหมด 219 ชุด และได้รับแบบประเมินที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 170 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเอกสารจาก การศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เนื้อหา และหาค่าความเชื่อถือได้ประกอบด้วย แบบประเมินการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .932

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบประเมินไปยังสังกัดต่างๆ ในหน่วยงาน โดยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการบดี และใช้วิธีการเวียนหนังสือเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ผู้แจกแบบประเมินดำเนินการเก็บแบบประเมินในหน่วยงานด้วยตนเอง จำนวนแบบประเมินที่แจกไปทั้งสิ้น 219 ฉบับ ได้รับคืน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.63 เป็นแบบประเมินที่สมบูรณ์ สามารถนำวิเคราะห์ได้ 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.63 ของแบบประเมินที่ส่งไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนสถิติอ้างอิงใช้การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.6 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาห้าหกเดือน ระหว่าง 10 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.พ.ร. ระหว่าง 10 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีระดับการศึกษา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.4 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 สังกัดสำนักงานเลขานุการ คิดเป็นร้อยละ 30.6

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงาน ก.พ.ร. พบว่า การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงาน ก.พ.ร. อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของตัวแปร

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง	3.66	.49	สูง

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง พบว่า รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง พบว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง จำแนกตามเพศ

การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง	เพศ				t	Sig.		
	ชาย		หญิง					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง	3.68	.60	3.65	.45	.365	.716		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การเป็นองค์การ ที่มีสมรรถนะสูง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท เท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทเท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทเท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกเท่ากับ .34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ปัจจัย เกี่ยวกับงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สังกัดหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.522	12	.377	1.654	.082
	ภายในกลุ่ม	35.761	157	.228		
	รวม	40.283	169			
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3.729	7	.533	2.361*	.025
	ภายในกลุ่ม	36.554	162	.226		
	รวม	40.283	169			
ประเภทของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.058	2	.029	.121	.886
	ภายในกลุ่ม	40.224	167	.241		
	รวม	40.283	169			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน ระดับตำแหน่งและประเภทของบุคลากร พบว่า สังกัดหน่วยงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทดลองหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผล ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งที่ว่าประธานบภ.บต.งาน มีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งวิชาการระดับบภ.บต.การ วิชาการระดับชำนาญการ เท่ากับ .45 และ .54 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งที่ว่าประธานบภ.บต.งาน มีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งวิชาการชำนาญ

การพิเศษ และวิชาการระดับเชี่ยวชาญ เท่ากับ .40 และ .60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน มีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน เท่ากับ .36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้/นวัตกรรมจากการวิจัย

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เกิดการแข่งขันในด้านต่างๆ สูงขึ้น การทำงานในองค์การต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดขององค์การ เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ องค์การจึงต้องการทักษะและความสามารถใหม่ในการสร้างผลงานประสิทธิภาพสูง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีในการพัฒนาองค์การในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารในทุกๆ องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) หรือองค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) กันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์การที่มีสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว (พสุ เดชะรินทร์ : 2549)

องค์การที่มีสมรรถนะสูง องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีรูปแบบการทำงานสมัยใหม่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัว โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ศักดิ์สิทธิ์ ดำเนินงาน การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการพัฒนาระบบการทำงานต่างๆ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์การเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น จะส่งผลให้องค์การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

การท่องค์การจะเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงได้นั้น องค์การจะต้องกำหนดแผนงาน ทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์การให้ชัดเจน ที่สำคัญมากในการบริหารขององค์การสมรรถนะสูงก็คือผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำกับดูแลและควบคุมองค์การ โดยผู้บริหารควรเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อนำรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์การทำให้องค์การมีสมรรถนะสูง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อการสร้างความแตกต่างมีความคิดอย่างเป็นระบบสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์การและบุคลากรโดยผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและมีการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์การภายในภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อผลักดันให้องค์การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรในทุกระดับ ได้มีความรู้อย่างทั่วถึงและชัดเจน มีการนำปัจจัยส่งเสริมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายนอก นามีส่วนในการวิเคราะห์ เพื่อหาช่องว่างการพัฒนาด้วย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การและสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การได้ รวมถึงการ

ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และทราบถึงกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ และทราบผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์การอย่างทั่วถึง เพื่อที่บุคลากรจะได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาปัจจัยสมรรถนะสูงองค์การให้สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การเป็นองค์การสมรรถนะสูง นอกจากนั้น องค์การต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์การเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงาน ก.พ.ร. พบว่าระดับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงาน ก.พ.ร. อุยในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ ทำงานแบบ Cross Functional team ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กและอัตรากำลังจำากัด มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลัก โดยผู้บริหารสำนักงาน ก.พ.ร. มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ มีการพัฒนาระบบการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์การเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงาน ก.พ.ร. อุยในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร สว่างจิตรา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามแนวคิดการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามแนวคิดการเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวม อุยในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชณุ เพพสินธพ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง อุยในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อ้อยใจ สมนະ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงขององค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า องค์การทุกองค์การในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงาน ก.พ.ร. พบว่า รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันสามารถอธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามีการรับรู้การเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่สูงกว่า เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและเอกเคยผ่านการเรียนรู้ทั้งเชิงวิชาการและประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาแล้วซึ่งมีความสามารถสูงกว่าในการประเมินองค์การได้ ว่าจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาในส่วนใดบ้าง และย่อมมีความรู้และความเข้าใจต่อศักยภาพองค์การสมรรถนะสูง

มากกว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าลงไป ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่ในระดับต่ำกว่าไม่เคยผ่านการเรียนรู้ด้านการจัดการ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อ้อยะใจ สมณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด พบร่วมกับ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อองค์การสมรรถนะสูง โดยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าทุกระดับการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยทำให้มีความรู้ ความคิดเห็นและความเข้าใจที่ลึกซึ้งในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มนี้ๆ

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ สำนักงาน ก.พ.ร. พบร่วมกับ ระดับตำแหน่งแต่ละกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติงานจะมีการรับรู้การเป็นองค์การสมรรถนะสูงมากกว่าบุคลากรในทุกตำแหน่งงานที่สูงกว่า เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีความรับผิดชอบและประสบการณ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่มากกว่า สามารถใช้ประสบการณ์สั่งสมแยกแยะขีดความสามารถในการทำงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานตนเองและหน่วยงานอื่นๆ ได้ดีกว่า และยอมรับความรู้ความเข้าใจต่อองค์การสมรรถนะสูงได้ดีกว่าและลึกซึ้งกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อ้อยะใจ สมณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด พบร่วมกับ การเปรียบเทียบความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบร่วมกับ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์การสมรรถนะสูงในด้านต่างๆ ดีกว่า ตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า เนื่องจาก แต่ละตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยากง่ายและความซับซ้อนของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จึงมีความเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่แตกต่างกันด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นองค์การควรให้สำคัญกับการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มขึ้น เนื่องจากองค์การที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่มีศักยภาพในการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำหรับประเด็นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น หน่วยงานภาครัฐอื่น หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานธุรกิจขนาดกลาง เป็นต้น เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นการวิเคราะห์และปรับปรุงการพัฒนาองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- คุณกริช นันทะโรจพงศ์, เฉลิมชัย กิตติศักดินาวิน และ นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). เครื่องมือการพัฒนา องค์การในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร 12, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 23 - 34.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). การบริหารราชการแนวใหม่ : บริบทและเทคนิคบริรุ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน 15, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 11 - 36.
- พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พ्रินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- วิษณุ เทพสินธพ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริพร สร่างจิตร. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตาม แนวคิดการเป็นองค์การสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). คู่มือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อ้อยใจ สมณะ. (2558). ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษา ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- De Waal, AA. (2007). "The Characteristics of high Performance Organization." Business Strategy Series. Vol. 8, No. 3 p.179-185 Emerald Group Publishing Limited.
- Holbeche, Linda. (2004). HR and the high performance Organization. Strategic HR Review. Vol.5. No.2.