

บทความที่ : **16**
Article :



**การพัฒนาเพื่่มงสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำ
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี**

**The Development Towards A High Performance
Organization of Chaibadan District Prison,
Lopburi Province**

[Received: March 13, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: May 5, 2021]

ธนกิจ ยงยุทธ* พนมพัทธ์ สมิตานนท์*

และนพพล อัครา*

Thanakit Yongyut*, Phanompatt Smitananda*

and Noppon Akahat*

*หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช [Master of Public
Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat
Open University]; Corresponding author email: tanagi_atts@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี และ (2) ปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดกลุ่มประชากรการวิจัยเป็นบุคลากรทั้งหมดของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 52 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบของการพัฒนามุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการบริหาร ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ด้านมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (2) ปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า การศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน อายุราชการ มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่ไม่แตกต่างกัน และ การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ปัจจัยด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงทางบวก ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์กรสมรรถนะสูง; การพัฒนาองค์กร; เรือนจำอำเภอชัยบาดาล

Abstract

The objectives of this research are to study: (1) The level of development of Chaibadan District Prison in Lopburi Province that aims at being a high-performance organization; and (2) The development factors used for a high-performance organization of the Chaibadan District Prison in Lopburi Province. This research is a quantitative research method. The population of this research are all personnel from Chaibadan District Prison in Lopburi Province, which are 52 people. The research tool used in this research is a questionnaire that analyzed data by using statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation, one-way analysis of variance, and correlation analysis. The research results showed the following: (1) The level of the development aimed at being a high-performance organization is wholistically seen as at high level, their contents are categorized from high to low, which are organizational leadership, strategic management, modern organization management, and human resources management strategy, respectively; and (2) The development factors aimed at becoming a high-performance organization of Chaibadan District Prison in Lopburi province, are reflected from the study of personal factors that affect the level of development of high-performance organizations. It has been concluded that the categorized factors, e. g. , gender, age, level of education, job, years of employment, similarly affect the level of high-performance organization development. Moreover, the study between the factors and the high-performance organizational development has shown

that organizational leadership, strategic management, modern organization management, and human management strategy positively correlate to the development of becoming a high- performance organization. This research study has set the level of statistical significance at 0.05 level.

Keywords: High-Performance Organization; Organization Development; Chaibadan District Prison

บทนำ

สภาวการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า สังคมไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งปัจจัยภายในและภายนอกอันเกิดจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนโยบายการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดความยั่งยืนสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ มีการมอบความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสิ้นสุด

กระบวนการองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า HPO นักวิชาการบางท่านเรียกว่า องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทยให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง สำหรับในภาครัฐที่สำคัญ เช่น กระทรวงพลังงาน และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้ตั้งเป้าไว้อย่างชัดเจนในการที่จะผลักดันองค์กรให้กลายเป็น HPO ให้ได้ ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นอย่างมากจากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในอดีตเรามองกันเพียงว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่เก่งหรือมีสมรรถนะสูงนั้นคือองค์กรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ระบบภายในขององค์กรเป็นอย่างไรไม่สำคัญ ทำให้บางครั้งการบรรลุเป้าหมายเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ไม่ได้ เกิดจากองค์กรนั้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ ว่าหน่วยงานทำงานสำเร็จเพราะโชคช่วย ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะไม่ยั่งยืนเพราะไม่มีระบบที่ดี แนวคิดใหม่มองว่าเพียงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดยังไม่พอแต่องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีด้วยจึงจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว (วิเชียร คงเทพ, 2561)

เรือนจำกลาง อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมภารกิจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางการดำเนินตามยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรสมรรถนะสูงด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง แบบมีอาชีพบูรณาการมาตรฐานและนวัตกรรม และพันธกิจไว้เป็นแนวทาง โดยจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและผลักดันให้ดำเนินงานตามแผน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์วิเคราะห์และกำหนดแนวทางให้บรรลุผลตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ มีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล พบปัญหาด้านการบริหารงานทำให้มีอุปสรรคต่อการบริหารการปกครองและการพัฒนา การประสานงานยากและใช้เวลานาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเกี่ยวข้องขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กรเอกชนภาคประชาชนและส่วนราชการมีน้อยและมีการทำงานในลักษณะที่ซ้ำซ้อนกัน ไม่มีความชัดเจนในบทบาท ภารกิจและหน้าที่อีกทั้งการบริหารงานขององค์การส่วนใหญ่มีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายส่วนกลางแต่เรือนจำอำเภอย้ายบาดาลก็ปรารถนาที่จะก้าวไปสู่ การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ต้องพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับคุณภาพเรือนจำ ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจหลัก ให้ได้รับการยอมรับ ในระดับประเทศ ระดับโลก สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์และกระทรวงยุติธรรม ที่ต้องการยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจัยและกระบวนการพัฒนาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอย้าย

บาดาล ภายใต้แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยกระบวนการ การพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ทั้งนี้เพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างขีดความสามารถและนำพาองค์กรที่สามารถแข่งขันได้และอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น เรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี จึงมีความจำเป็นต้องการพัฒนาเรือนจำฯ ให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการ ให้มีการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ การเป็นเรือนจำชั้นนำของประเทศที่มีคุณภาพ และให้มีความสอดคล้องกับบริบทแวดล้อม ทั้งด้านนโยบายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารประเทศ และความต้องการของสังคม ยกระดับคุณภาพการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อสังคมต่อผู้ต้องขังและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

กรอบแนวคิดของปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งพบว่าสิ่งที่น่า่องค์การให้มีการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้น มิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียว แต่มีองค์ประกอบอีกหลายประการที่สิ่งน่า่องค์การไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยเฉพาะในหน่วยงานของกรมราชทัณฑ์ที่ใช้ใน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาจจะมีลักษณะแตกต่างจากองค์การภาคเอกชนที่ได้มีการวิจัยไว้แล้วจำนวนมาก เนื่องจากไม่สามารถประจักษ์ผลประโยชน์ประกอบกันได้ นอกจากนี้ยังต้องอาศัยความต่อเนื่องในทางการดำเนินงานเป็นระยะเวลานาน นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในปัจจุบันทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับโครงสร้างและมีรูปที่หลากหลายขึ้น ทำให้ผลต่อการเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์การประกอบกัน จากการที่คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้นนั้นทำให้ทราบถึงการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้ดังนี้ 1) การนำองค์การ 2) การบริหารยุทธศาสตร์ 3) การบริหารองค์การสมัยใหม่ 4) การมีพันธมิตรเครือข่าย 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ระบบธรรมาภิบาล 7) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ แล้วนำมาบูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยมีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คณะผู้วิจัยพบว่า แนวคิดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีทั้งหมด 7 ปัจจัย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปมาศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ได้องค์ประกอบที่จะใช้ในการศึกษาจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่

1. การนำองค์การ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำระดับสูงชี้แนะและทำให้หน่วยงานมีความยั่งยืน การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการของสถาบัน โดยเน้นการสื่อสารระหว่างผู้นำระดับ สูงกับผู้ปฏิบัติงาน ยกระดับทักษะความเป็นผู้นำของแต่ละคน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ระดับองค์กรและพัฒนาผู้นำในอนาคต หน่วยงาน การสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม และมีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น

2. การบริหารยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์การ การวางยุทธศาสตร์ การสื่อสารและ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ การเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โครงการและงบประมาณ โครงสร้างและกระบวนการทำงาน สมรรถนะและความสามารถของบุคลากร วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการจูงใจและผลการตอบแทน ความสามารถที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร นำผลจากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง

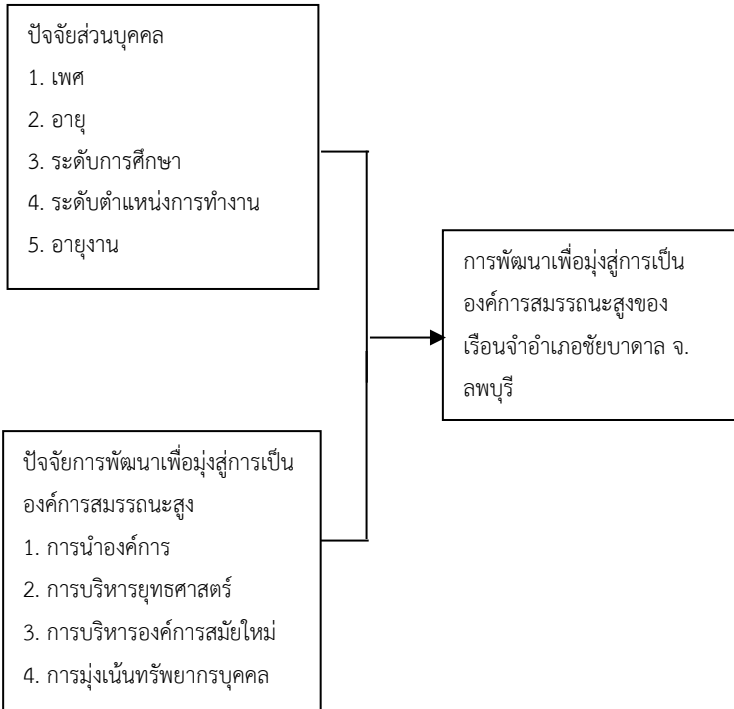
3. การบริหารองค์การสมัยใหม่ หมายถึง โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจมีการนำเทคนิคและวิธีการทางการบริหารแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการทำงาน เน้นการทำงานแบบเป็นทีมเน้นผลงานการทำงานมากกว่ากฎระเบียบ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง การมุ่งเน้นวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่สำคัญนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูงและใส่ใจกับผู้เรียนรู้ รวมทั้งผูกใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อสนับสนุนบรรยากาศและทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ความสำเร็จ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

กลุ่มประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดของเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ทั้งหมดจำนวน 52 คนแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1. ผู้บริหารระดับสูง 2. ผู้บริหารระดับกลาง 3. ผู้บริหารระดับต้น 4. เจ้าหน้าที่ของเรือนจำ ของเรือนจำอำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี

เครื่องมือสำหรับการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคำถามปลายเปิด (Closed-End Questionnaire) และคำถามแบบปลายปิด (Open-End Questionnaire) โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เพื่อให้กลุ่มประชากรเลือกตอบความหมาย ตรวจสอบคุณภาพค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (IOC)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรจำนวน 52 คน เพื่อตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับตรวจสอบการให้คะแนนของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยแบ่งออกดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง นำมาพิจารณาในระดับเกณฑ์เป็นรายเรื่องและรายข้อและนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายช่วงคะแนน โดยมีเกณฑ์การแบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับคำนวณ

3. วิเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ใช้การหาสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อต้องการศึกษาระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาบุคลากรของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่าประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.4 มีอายุในช่วง 31-40 ปี และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่จบการการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิด

เป็นร้อยละ 59.6 มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ คิดเป็นร้อยละ 48.2 และมีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
1. การนำองค์กร	3.79	มาก	1
2. การบริหารยุทธศาสตร์	3.73	มาก	2
3. การบริหารองค์การสมัยใหม่	3.57	มาก	3
4. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.37	ปานกลาง	4
รวมทุกด้าน	3.61	0.92	

จากตารางพบว่า ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ด้านมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง

ตารางที่ 3: สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง

จำแนกตามด้าน	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	0.852	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. อายุ	0.236	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา	0.275	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. ตำแหน่งการทำงาน	0.587	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. อายุราชการ	0.603	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง

สามารถสรุปตัวแปรส่วนบุคคลที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. เพศ จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านเพศของบุคลากรเรือนจำอำเภอชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูงที่ต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง

2. อายุ จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านอายุของบุคลากรเรือนจำอำเภอชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูงที่ต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.23 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง

3. ระดับการศึกษา จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากรเรือนจำอำเภอชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

4. ตำแหน่งการทำงาน จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งการทำงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.58 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

5. อายุราชการ จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านอายุราชการของบุคลากรเรือนจำอำเภอชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.60 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตารางที่ 4: สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
		ปัจจัยการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง	ระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล
1. ด้านการนำองค์กร	Pearson Correlation	1	.889*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
2. ด้านการ บริหาร ยุทธศาสตร์	Pearson Correlation	1	.932*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
3. ด้านการ บริหาร องค์กรสมัยใหม่	Pearson Correlation	1	.961*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
4. ด้านการ มุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	Pearson Correlation	1	.940*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ด้านการนำองค์กร ด้านการบริหาร ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นต่อระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่มีตัวแปรการนำองค์การที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ศิริศรีมี ประสานแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง แบบบูรณาการพหุมิติ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ตัวแปรการนำองค์การที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด และสอดคล้องกับ สุขพงษ์ สุขพิพัฒน์ และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านผู้นำหรือการนำองค์การสูงสุด ทั้งนี้เพราะเรือนจำอำเภอชัยบาดาลมีผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมของหน่วยงานให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นความเข้าใจตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้ จึงจะนำไปสู่การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และอายุราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากหน่วยงานให้ความสำคัญและยอมรับความสามารถของหน่วยงานอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ วิษณุ เทพสินธพ (2560) มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัทอินบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรสมรรถนะสูง ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เรือนจำอำเภอชัยบาดาลมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากระดับการศึกษาเป็นบ่อเกิดทำให้มีความรู้ความ คิดเห็นและความเข้าใจที่ลึกซึ้งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาวะผู้นำ สารสนเทศ กระบวนการบริหาร การให้ความสำคัญแก่บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างยังคงมี

ปัญหาอย่างมากโดยเฉพาะในด้านสารสนเทศ และการตอบโจทย์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นองค์กรจึงยังต้องให้ความสำคัญกับการส่งผ่านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และทราบถึงกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และรวมถึงการทราบผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรอย่างทั่วถึง เพื่อที่บุคลากรจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาปัจจัยสมรรถนะสูง องค์กรให้สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และในส่วนของประเด็นเกี่ยวกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรสมรรถนะสูงที่ต่างกันอาจเป็นผล เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานของระดับการบริหารที่ต่างระดับกันจะมีความยากง่ายและซับซ้อนของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการสั่งสม ความรู้และประสบการณ์แตกต่างกัน ดังนั้น พนักงานจึงมีตำแหน่งทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรของสมรรถนะสูงที่แตกต่างกันด้วย ในเรื่องนี้อองค์กรจะต้องเน้นการพัฒนา ฝึกอบรมให้ความรู้ทักษะและพบประสบการณ์ในการทำงานกับพนักงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิด มีความรู้และประสบการณ์สูงขึ้นและจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่องค์กรนั้นได้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงย่อมเกิดจากความสามารถ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงใน ทุก ๆ ด้าน เนื่องจากการมีศักยภาพขององค์กรในการจำกัดสมรรถนะสูงเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยาวนาน ดังนั้นปัจจัยขององค์กรสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กับด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง กับ ศิริศรีมี ประสานแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษา

เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง แบบบูรณาการพหุมิติ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตัวแปรการนำ องค์กรโดยผู้นำ ระดับสูงจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับ วิษณุ เทพสินธพ (2560) ได้ทำ การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำชัยบาดาลได้ดังนี้

1. ในด้านการนำองค์กร ควรประสานงานขององค์กรกับเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ให้ทั่วถึง โดยเพิ่มการถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่หรือการสื่อสารที่เข้าถึงเจ้าหน้าที่ได้ง่าย เช่น การใช้แอปพลิเคชันในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน องค์กรมีการถ่ายทอดให้หน่วยงานมีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อที่จะเข้าใจตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและชัดเจน นอกจากนั้นในประเด็นของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ควรนำไปพัฒนาต่อไป

2. ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ควรให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับการฝึกอบรมในการแปลงยุทธศาสตร์เพื่อนำไปปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการในการเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ให้องค์กรประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการ จะมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ การวางแผน กำหนด กระบวนการทำงาน ควบคุม ไปจนถึงการประเมินผล จึงทำให้

การบริหารยุทธศาสตร์มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ จึงสามารถนำไปพัฒนาต่อไป

3. ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ควรให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบเฉพาะตัวบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี โดยมีการประชุม วางแผน ระดมสมอง ร่วมกัน จะทำให้กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการส่งเสริมการอบรม การพัฒนาความรู้ในด้านความรู้เรื่องกฎหมาย เรื่องการปฏิบัติต่อผู้คุมขัง เป็นต้น

4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ควรสร้างขวัญ กำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้การพัฒนางานให้ดีขึ้น สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิด ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ อาทิเช่น เพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนมากขึ้น ให้สวัสดิการกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างกิจกรรมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ผู้ร่วมงานแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรนำข้อปฏิบัติไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พะเยาว์ อินทอง. 2560. การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง :

กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงพลังงาน. การศึกษาค้นคว้า

อิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาวนา กิตติวิมลชัย. 2557. คุณลักษณะและแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนา

สถาบันอุดมศึกษาสู่การ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง วิทยาลัยพยาบาลบรม

ราชชนนีพระยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวง

สาธารณสุข.

วิเชียร คงเทพ. 2561. องค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization). ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก

https://www.gotoknow.org/posts/332542?fbclid=IwAR3ahTiQcU1AhUTCJhdx68.yRh_ERc0fL24qL_VYRX9MQB9eXuxmF6PGaw-CE.

วิชญ์ เทพสินธพ. 2560. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศศิรัศม์ ประสาทแก้ว. 2556. ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่
องค์กรสมรรถนะสูงแบบบูรณาการพหุมิติศึกษาระบบมหาวิทยาลัยวลัย
ลักษณ์มหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ดุษฎีนิพนธ์
บัณฑิต,. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559. การพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก
<https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.

สุขพงษ์ สุขพิพัฒน์. 2558. การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะ
สูง. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุริยะ ทวีบุญญาวัด. 2559. รูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อ้อยใจ สมณ. 2558. ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ บริษัท อินบัสโก้ (ประเทศ
ไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Linder, J. C, and Books, J, D, 2004. “transforming the Public Sector”
Outlook Journal, 3, 26-35.

Miller,M.L. 2002. The high performance organization an assessment of virtues and values. Retrived November 28, 2016, from:
https://bahailibrary.com/.../m/miller_high_performance_organization.p..

Translated Thai References

- Inthong, P. (2017). **Development of Government Agencies towards High Performance Organization: A Case Study of Department of Skill Development**. Ministry of Energy. Independent Study, Master of Public Administration, Ramkhamhaeng University
- Kittiwimonchai, P.(2014). **Characteristics and good practice in developing higher education institutions towards the It is a high-performance organization**. Boromarajonani College of Nursing, Phayao Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.
- Kongthep, W. (2018). High Performance Organization. Retrieved 15 February 2021, from
https://www.gotoknow.org/posts/332542?fbclid=IwAR3ahTiQcU1AhUTCJhdx68.yRh ERc0fL24ql_VYRX9MQB9eXuxmF6PGaw-CE.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2016). Development of quality in public administration. Retrieved 15 February 2021, from <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.

- Prasatkaew, S. (2013). **Multilevel causal factors in university development into a multidimensional high-performance organization, a case study of Walailak University, Thaksin University and Prince of Songkla University.** Doctor of Dissertation, Thaksin University.
- Samon, A. (2015). **A high performance organization of Inbisco (Thailand) Company Limited.** Independent Study, Master of Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University.
- Sukphiphat, S. (2015). **Administration of Rangsit University as a high-performance organization.** Bachelor of Dissertation Rangsit University.
- Thaweeboonyawat, S. (2016). **High Performance Organization Model of Secondary Schools Affiliation Office of the Basic Education Commission** Doctor of Philosophy Thesis, Silpakorn University.
- Thepsinthop, W. (2017). **Factors Influencing the High Performance Organization of Sub-District Administration Organization in the Lower Northern Region.** Master's Thesis, Nakhon Sawan Rajabhat University.