

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ชัชณพงศ์ ทองพวง*, ไพศาล จันทรงษ์*, ปภากร สุวรรณธาดา*,
เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์*, ภาวดี พิริยะพงษ์รัตน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงานของมหาวิทยาลัยคริสเตียน จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.975, 0.969 และ 0.958 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า การบริหารผลงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .79 การบริหารงานคุณภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .59 การบริหารงานคุณภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .64 การบริหารผลงานมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศโดยผ่านการบริหารงานคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.02 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำการบริหารผลงานแบบ OKRs มาใช้ในการบริหารผลงานของบุคลากรสถาบัน เพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การบริหารผลงาน, การบริหารงานคุณภาพ, องค์การแห่งความเป็นเลิศ

* อาจารย์ประจำ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ประจำ สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: thongpuang_n@hotmail.com, Tel. 083-0652699

Received : September 2, 2021; Revised : October 18, 2021; Accepted : November 18, 2021

The Relationship Model among Performance Management, Quality Management and High Performance Organization of Christian University of Thailand

Chisanupong Thongpuang*, Phaisarn Jantarungsri *, Pabthagorn Suvarnadhada*,
Saowanee Karndacharuk*, Paradee Piriyapongrat**

Abstract

The objectives of this study were to analyze the Relationship Model among Performance Management Quality Management and High Performance Organization of Christian University of Thailand. Two hundred twenty-on samples from any level of staff in the Christian University of Thailand. Questionnaire was used as a research tool for data collection. Five-level rating scale was applied for responses. Reliability of strategic management, digital technology management, and sustainable competitive advantage questionnaires were showed with Cronbach's alpha coefficient (α) = 0.975, 0.969 and 0.958 respectively. The collected data were analyzed by using the statistical programs: Stepwise multiple regression analysis including multivariate statistics, confirmatory factor analysis, and path analysis.

The results from The Relationship model analysis revealed that Performance Management had direct effect on Quality Management significantly at $\alpha=.05$ (path coefficient=.79), Quality Management had direct effect on High Performance Organization significantly at $\alpha=.05$ (path coefficient=.59), Performance Management had direct effect on High Performance Organization significantly at $\alpha=.05$ (path coefficient=.64), Meanwhile, digital technology management had indirect effect on the effectiveness of private universities in Thailand through excellence significantly at $\alpha=.05$ (path coefficient=1.02), Thus, it would be recommended that the institutes should formulate a strategic plan for implementing OKRs in the performance management of institutional personnel for High Performance Organization to sustainable competitive advantage.

Keywords : Performance management, Quality management, High performance organization

* Instructor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

** Instructor, Office of General Education, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: thongpuang_n@hotmail.com, Tel. 083-0652699

Received : September 2, 2021; **Revised :** October 18, 2021; **Accepted :** November 18, 2021

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ อันเป็นกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการตัดสินใจ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในขณะเดียวกันต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้รองรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Hitt, Iremen, and Hoskisson, 2014; Adair, 2010) การบริหารองค์กรในปัจจุบันมีเครื่องมือบริหารต่าง ๆ ที่มีประโยชน์อยู่มากมายที่องค์กรสามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์หากผู้บริหารได้ทราบถึงเครื่องมือการบริหารเหล่านั้น นอกจากนั้น ต้องยอมรับว่าในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์กรแบบเดิมอาจจะไม่สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กร ที่สำคัญองค์กรหนึ่งจะต้องทำการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้เครื่องมือการบริหารใหม่ๆ ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เครื่องมือการบริหารองค์กรในปัจจุบันที่กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ได้แก่ แนวคิดที่เรียกว่า Objective and Key Results หรือเรียกว่า OKRs เป็นแนวคิดที่เน้นว่าน่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี แนวคิดนี้เกิดขึ้นที่บริษัท Intel และถูกนำมาใช้กับบริษัท Google และมีส่วนช่วยให้ Google กลายเป็นบริษัทที่ประสบ ความสำเร็จในระดับโลกในปัจจุบัน นอกจาก Google แล้ว OKRs ยังถูกนำไปใช้กับองค์กรหลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็น Startup บริษัทเอกชนขนาดเล็ก บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ องค์กรที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรหรือแม้กระทั่งภาครัฐ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเมื่อองค์กรเหล่านั้นได้ประโยชน์จากการใช้ OKRs ในการบริหารองค์กร จึงเป็นที่น่าสนใจว่า OKRs จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยได้หรือไม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงยึดมั่นใน “รักและบริการ” ที่เป็นเลิศ ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพระดับนานาชาติ มีจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักคำสอนของคริสตศาสนา มีทักษะการสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะการผลิต/การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทักษะทางวิชาการ มีทักษะทางวิชาชีพ มีทักษะการทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์และมีนวัตกรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยตนเองตลอดชีวิตบนพื้นฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาไทย มีสมรรถนะการบริหารจัดการที่คำนึงถึงระบบนิเวศและมีสมรรถนะการประกอบอาชีพอิสระ/การประกอบการอิสระ มีจิตสำนึกในการให้บริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งมีสุขภาวะแบบองค์รวม มีการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ตลอดจนเทิดทูนชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อการเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณค่า และเสริมสร้างความได้เปรียบ แข่งขันให้กับองค์กร และประเทศในประชาคมโลก (มหาวิทยาลัยคริสเตียน, 2560)

ดังนั้นเพื่อให้การเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัยเห็นเป็นรูปธรรม การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อนำผลที่ได้รับไปใช้ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: การบริหารผลงานแบบ OKRs มีเส้นทางอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

สมมติฐานที่ 2: สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพมีเส้นทางอิทธิพลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

สมมติฐานที่ 3: การบริหารผลงานแบบ OKRs มีเส้นทางอิทธิพลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

สมมติฐานที่ 4: การบริหารผลงานแบบ OKRs มีเส้นทางอิทธิพลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนส่งผ่านสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ

สมมติฐานที่ 5: การบริหารผลงานแบบ OKRs และสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพสามารถพยากรณ์คุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารผลงานแบบ Objective and Key Results: OKRs เป็นปัจจัยที่กำหนดตามแนวคิดการบริหารผลงานแบบ OKRs ของ Andrew Grove (Andrew Grove, 1995 อ้างใน ตัวร์ จอห์น, 2562)
2. สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กรตามคู่มือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563 – 2564 (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2563)
3. คุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศ เป็นปัจจัยที่กำหนดมาจากแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2563-2565 (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยคริสเตียน จำนวน 249 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการศึกษาวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 249 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัยโดยการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ แล้วสรุปเป็นข้อมูลเพื่อนำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการ

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างเป็นรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสม จำนวนทั้งหมด 68 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) คำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด (5) ไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และค่า CVI เท่ากับ 1.00, 1.00 และ 0.82 ตามลำดับ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.975, 0.969 และ 0.958 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียนและได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้ว ตามเลขที่ บ. 13/2563 ลงวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2563 ทั้งนี้ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงรองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแนบเอกสารแนะนำผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น ประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิธีการส่งเอกสารกลับคืน พร้อมทั้งขอความกรุณาให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 249 ฉบับ แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามได้จำนวน 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.76

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน เกี่ยวกับการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนที่ได้ในเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกัน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

4. วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554)

5. วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพที่มีต่อคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554)

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารผลงานแบบ OKRs พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าในกลุ่มของไคสแควร์ ค่าในกลุ่มของดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ (Absolute fit index) และค่าในกลุ่มของดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximate : RMSEA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลในภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าสถิติของความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

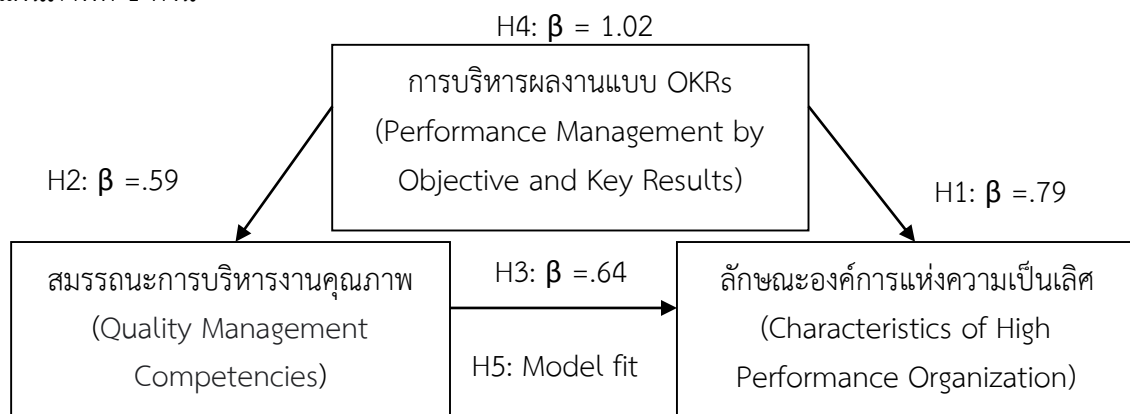
ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
p-value	มากกว่า 0.05	0.39	สอดคล้อง
CMIN/DF	น้อยกว่า 3.00	1.99	สอดคล้อง
GFI	มากกว่า 0.90	0.97	สอดคล้อง
AGFI	มากกว่า 0.90	0.95	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.01	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	0.99	สอดคล้อง

ตารางที่ 1 การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ในตารางที่ 1 พบว่า (1) ค่าในกลุ่มของไคสแควร์ ที่มีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าไคสแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (CMIN/DF) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 3 (2) ค่าในกลุ่มของดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ (Absolute fit index) ได้แก่ ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI), Adjust GFI (AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ (3) ค่าในกลุ่มของดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximate : RMSEA) และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงว่าโมเดลในภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และคุณลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน สรุปตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ซึ่งประกอบด้วย อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect: TE) ในการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารผลงาน แบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ผู้วิจัยประมาณค่าผลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอย แล้วนำค่าอิทธิพลทางตรงนั้นมาประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของทักษะการบริหารผลงาน แบบ OKR สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ตัวแปร		อิทธิพลทางตรง (Direct effect)	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)	อิทธิพลรวม (Total effect)
OKR	→ HPO	0.64	0.38	1.02
OKR	→ QMC	0.79	-	0.79
QMC	→ HPO	0.59	-	0.59

จากตารางที่ 2 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของทักษะการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน พบว่า ทักษะการบริหารผลงาน แบบ OKRs (OKRs) มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศ (HPO) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) เท่ากับ 0.64 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) เท่ากับ 0.35 และอิทธิพลโดยรวม (Total effect) เท่ากับ 1.02

ทักษะการบริหารผลงานแบบ OKR ของผู้บุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ (QMC) ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect) เท่ากับ 0.79 ส่วนสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ (QMC) ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) กับลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน (HPO) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect) เท่ากับ 0.59

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนตามสมมติฐานการวิจัย

Hypo thesis	Parameter	Standardized Estimate Regression weight	S.E.	t	Standardized regression coefficient		Hypo thesis test
					Direct	Indirect	
H1	OKRs → QMC	1.468	.099	12.591*	0.79	-	Accept
H2	QMC → HPO	.475	.057	6.665*	0.59	-	Accept
H3	OKRs → HPO	.755	.089	7.831*	0.64	-	Accept
H4	OKRs → QMC → HPO	-	-	-	-	0.38	Accept
H5		-	-	Model fit*	-	-	Accept

*p < .05 , ค่าดัชนีความสอดคล้อง : CMIN/DF = 1.99 GFI = 0.97 AGFI = 0.95 RMSEA = 0.02 RMR = 0.01 CFI = 0.99

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารผลงานแบบ OKRs สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลผลการวิเคราะห์ พบว่า ยอมรับสมมติฐานในทุกสมมติฐาน

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การบริหารผลงานแบบ OKRs ของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ ($\beta = 0.79$, $p < 0.05$) ผลการศึกษานี้เป็นข้อค้นพบใหม่เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs กับสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพของของมหาวิทยาลัย ทั้งในบริบทสถาบันการศึกษาและบริบทอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานคุณภาพของมหาวิทยาลัยคริสเตียนประสบผลสำเร็จ คือการบริหารผลงานแบบ OKRs ซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญมาก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการตั้งเป้าหมายในการทำงานและดำเนินการอย่างมีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กล่าวไว้ว่าถึงแม้ว่า OKRs จะไม่ได้ถูกนำมาใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา แต่บทบาทสำคัญประการหนึ่งของ OKRs ที่อาจจะนำมาใช้ในสถานศึกษา คือการเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการศึกษา นั้นๆ ขณะนี้รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายให้แต่ละสถานศึกษาสามารถสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ขึ้นมาเองได้และสามารถร้องขอให้หน่วยงานภายนอกทำการประเมินคุณภาพการศึกษาได้ตามความสมัครใจ (ยกเว้นในกรณีที่สถานศึกษานั้น ๆ มีปัญหาที่หน่วยงานต้นสังกัดเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการประเมินคุณภาพเพื่อพัฒนาอย่างเร่งด่วน) ระบบ OKRs จึงเป็นเหมือนระบบที่เรียกว่า Tailored Made คือมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้ โดยมีจุดเริ่มต้นจากมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับเมื่อสิ้นปีการศึกษาสถานศึกษาสามารถนำเสนอ OKRs เพื่อเป็นการประกันว่าคุณภาพการศึกษาของสถาบันนั้น อยู่ในระดับที่เพียงพอและยังเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งของสถาบัน อันจะนำไปสู่การพัฒนา

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ($\beta = 0.59, p < 0.05$) ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพกับลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ทั้งในบริบทสถาบันการศึกษาและบริบทอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานคุณภาพของมหาวิทยาลัยจะประสบผลสำเร็จ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศ จะต้องมีการมุ่งเน้นการบริหารงานคุณภาพด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ (2558) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยรังสิตมีองค์ประกอบที่เป็นองค์การสมรรถนะสูงที่มุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) โดยมหาวิทยาลัยรังสิตได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรสูงมากในทุกด้าน มีการวางแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จนแทบจะไม่ประสบปัญหาด้านอัตรากำลังที่ขาดแคลนหรือปัญหาคนล้นงาน และท่ามกลางความแตกต่างทางความคิด มุมมอง วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยก็สามารถดำเนินการไปอย่างราบรื่น ไม่พบการแตกแยกทางความคิด ทางชนชั้นและวัฒนธรรม แต่กลับใช้ความแตกต่างสร้างสังคมพหุวัฒนธรรม ได้อย่างลงตัว จนสามารถสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนที่หลากหลายด้วยการบูรณาการความแตกต่างที่บุคลากรมีอยู่ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้วยการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ การให้ลาศึกษา การฝึกอบรมการประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยรังสิตมีการจัดการค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและเพียงพอ และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่เชื่อมโยงกับผลประกอบการ ผลงานของหน่วยงานและบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลงานให้ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 3 การบริหารผลงานแบบ OKRs มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อผลลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ($\beta = 0.64, p < 0.05$) ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารผลงานแบบ OKRs กับลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ทั้งในบริบทสถาบันการศึกษาและบริบทอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานคุณภาพของมหาวิทยาลัยคริสเตียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับสถิติที่ดี พฤษชัยพิติกุล (2555) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการสร้างความผูกพันของบุคลากรก็คือ กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล/ยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงานหากวางระบบได้ดี จะส่งเสริมความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กร แต่ถ้าวางระบบผิดพลาดจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความเฉื่อยชา ไม่ผูกพันและไม่มุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์ (2562) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หากนำ OKRs มาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้นเพราะ OKRs เป็นการตั้งวัตถุประสงค์ตามที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องการแก้ไขหรือพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงการพัฒนาคุณภาพทาง

การศึกษาของนักเรียนในแต่ละด้าน โดยหาวิธีการพัฒนา แก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หากทำสำเร็จย่อมจะสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีโดยตรงต่อตัวผู้เรียนที่จะได้พัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น รวมถึงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนอีกด้วย

สมมติฐานที่ 4 การบริหารผลงานแบบ OKRs มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ ($\beta = 0.99, p < 0.05$) ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs การลักษณะองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนโดยผ่านสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำเอาแนวคิดการออกแบบและการนำ OKRs ไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัย โดยเริ่มจากการสร้าง OKRs ในระดับของสถาบันก่อน และไปถึงระดับฝ่ายไปจนถึงในระดับของครูและอาจารย์แต่ละคน หากมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ โดยมีการปรับให้เข้ากับบริบทของแต่ละสถาบัน ก็เชื่อได้ว่า OKRs จะกลายเป็นระบบที่มีส่วนสำคัญในการประกันและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันในแต่ละระดับได้ในที่สุด สอดคล้องกับ ชาญชัย พานทองวิริยะกุล (2562) ที่กล่าวว่า การจัดทำการบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศด้วย OKRs จะเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ด้วยการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์หลักเป็นตัววัดผล เพื่อบอกให้รู้ว่าได้บรรลุจุดมุ่งหมาย การกำหนด Objective ที่สนับสนุนและเชื่อมโยงถึงกัน และกำหนดตัววัดผล หรือ Key Results ที่สามารถวัดผลในเชิงปริมาณได้ ซึ่งเป็นความโดดเด่นของ OKRs ถือเป็นตัวประสานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้คณะหน่วยงานเกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กร อย่างไรก็ตามหวังว่าการอบรมครั้งนี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในหลักการของการบริหารงานแบบ OKRs ได้อย่างถูกต้องและพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับพลุส ต่ออุดม (2563) ที่กล่าวว่า จากการที่โรงพยาบาลเป็นองค์กรของรัฐขนาดใหญ่แห่งแรกที่น่าเครื่องมือ Objective and Key Results (OKRs) มาใช้ในการบริหารจัดการโรงพยาบาลอย่างมียุทธศาสตร์ พบว่าทำให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และเกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงาน สิ่งสำคัญคือการกระตุ้นให้บุคลากรเห็น ว่าทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล นอกเหนือจากการทำให้ เป้าหมายสำเร็จแล้ว ความท้าทายที่สำคัญคือการทำให้บุคลากรขององค์กรได้กล้าคิด กล้าทำงานที่ท้าทาย กล้าที่จะล้มเหลวและหาทางทำให้สำเร็จ ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตลอดเวลา (Continuous Learning & Development) เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์จากการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาขับเคลื่อนเพื่อบ่มงูสู่วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่ องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน”

สมมติฐานที่ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs ทักษะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะขององค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบมีค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ ($\chi^2 = 309.87, df = 269, p\text{-value} = 0.39, \chi^2 / df = 1.99, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01, CFI = 0.99$) ดังนั้นในภาพรวมรูปแบบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงานแบบ OKRs ทักษะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะขององค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารผลงานแบบ OKRs ทักษะการบริหารงานคุณภาพ และลักษณะขององค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนได้ โดยเมื่อพิจารณา ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะขององค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนจากโมเดลที่ได้ พบว่า ปัจจัยการบริหารผลงานแบบ OKRs นั้น

ส่งผลโดยตรงและมีค่าอิทธิพล ($\beta = 0.64$) มากกว่าปัจจัยทักษะการบริหารงานคุณภาพ ($\beta = 0.35$) จากค่าอิทธิพลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าลักษณะขององค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียนนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญมากก็คือการบริหารมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารผลงานของคณาจารย์และบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการต้องดำเนินไปด้วยการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มผลิตภาพในการทำงานให้ชัดเจน ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า OKRs ไม่ใช่เครื่องมือในการประเมินผลการทำงานของครูและอาจารย์ หรือผู้บริหาร แต่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) มากกว่า ดังนั้นข้อเสนอ การใช้ OKRs สำหรับสถานศึกษาของรายงานฉบับนี้จึงเสนอให้แยกการใช้ OKRs ออกจากระบบการประเมินผลแยก OKRs ออกจากระบบการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน จะมีข้อดีอยู่ 2 ประการ คือ ทุกคนจะกล้าที่จะตั้ง OKRs ที่มีความท้าทายเนื่องจากถึงแม้ว่าจะไม่สามารถทำได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะได้ส่งผลใดๆ ต่อเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน จะมีข้อดีอยู่ 2 ประการคือ ทุกคนจะกล้าที่จะตั้ง OKRs ที่มีความท้าทายเนื่องจาก ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถทำได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะได้ส่งผลใดๆ ต่อเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นอีกประการหนึ่งคือ การที่ OKRs ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินผล จะทำให้ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น อาจจะเลือกทำอะไรที่ตามปกติอาจจะไม่กล้าทำเพราะกลัวว่าจะได้คะแนนประเมินที่ต่ำ และความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมเหล่านี้ อาจจะมีส่วนช่วยทำให้การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นก็เป็นไปได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารผลงานแบบ OKRs ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยมีการนำรูปแบบการบริหารผลงานแบบ OKRs มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ครอบคลุมใน 4 ประเด็นหลัก คือ 1) เน้นเฉพาะเรื่องที่สำคัญ 2) ให้มีความเชื่อมโยงและมีการทำงานเป็นทีมระบบ 3) มีผู้รับผิดชอบและติดตามได้ง่าย และ 4) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย
2. จากผลการวิจัยด้านการบริหารงานคุณภาพที่มุ่งเน้นเรื่องการบริหารและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาตนเองแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์จากวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นจากนโยบายของมหาวิทยาลัยมาถึงบุคลากรระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย
3. จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน มีความสัมพันธ์กันนั้น มหาวิทยาลัยควรนำองค์ประกอบการบริหารผลงานแบบ OKRs และเกณฑ์การบริหารงานคุณภาพด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย และมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารผลงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้รูปแบบระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศ ในบริบทอื่นในระดับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ วิทยาลัยชุมชน สถาบันเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในความแตกต่างในด้านการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศ ในสถาบันอุดมศึกษา ในบริบทต่างๆ กัน เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ วิทยาลัยชุมชน สถาบันเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *คู่มือการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/users/bhes/QAMUA58/qa%20manual58/manual58.htm/>
- ชาญชัย พานทองวิริยะกุล. (2562). *การบริหารและทำงานแบบมุ่งเน้นเป้าหมายด้วย OKRs (Objective Key Results)*. สืบค้นจาก https://qm.kku.ac.th/eqdd.mcontent_dsp.php?cid=846/
- ด้วง, จอห์น. (2562). *ตั้งเป้าชัด วัดผลได้ด้วย OKRs* (โดโนยา ตั้งอุทัยสุข, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พฤษ ต่ออุดม. (2563). *การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จด้วย OKRs*. สืบค้นจาก <http://www.ftqm.or.th/images/document/symposium/2020-21/BP38-Fullpaper.pdf/>
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (2560). *ประวัติความเป็นมา และการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน*. สืบค้นจาก <https://www.christian.ac.th/about.php>
- ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์ และคณะ. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนว OBJECTIVES & KEY RESULTS (OKRs). *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 8(3), 258-272.
- สิทธิศักดิ์ พฤษพิติกกุล. (2555). *บริหารโรงพยาบาลสู่ความเป็นเลิศด้วย TQA*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์. (2558). *การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง*, (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566*. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2563). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563 – 2564*. กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *OKRs กับการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

Adler, Nancy J. (1997). *International Dimensions of Organizational Behavior*. (2nd ed.). Boston: PWS-Kent Publishing Co.

Adair, J. (2010), "How to Grow Leaders: The Seven Key Principles of Effective Leadership Development", *Human Resource Management International Digest*, 18(5), 25-26.

Hitt, M.A., Ireman, R.D., & Hoskisson, R.E. (2014). *Strategic Management Concept*. (7th ed). OH, USA: Thomson Higher Education.

