

การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วง สถานการณ์โควิด 19

The Development of the Organizational Cultural Adaptive Behavior Model of Personnel at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus during the COVID-19 Situation

¹ธีรดนัย กัปโก, ²อมรรัตน์ เตชะนอก, และ ³พระครูวินัยธรรววุฒิ เอียงเหี้ย

¹Teedanai Kapko, ²Amornrat Techanok, and ³PhrakhruwinaiTHON Worawuth Hainghia

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus

E-mail: ¹teedanai.kap@mcu.ac.th , ²amonrat560@gmail.com ³worawuth2018@gmail.com

Received June 22, 2023; Revised August 2, 2023; Accepted August 25, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา 3) เพื่อพัฒนาพฤติกรรม และ 4) เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรม รูปแบบการวิจัยเป็นรูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ตัวแบบพฤติกรรมและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การปรับตัว วัฒนธรรมองค์กร โควิด 19 เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรี โท เอก จำนวน 450 รูป/คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ 15 รูป/คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}=4.14, S.D.=.4.17$)
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 31.304$, $df= 18$, $P\text{-value} = 0.0665$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.005$, $RMSEA = 0.0240$ $\chi^2/df = 1.739, <2$
3. ผลการพัฒนา คือ ส่งเสริมและตื่นตัวในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความเชี่ยวชาญ ทำงานเป็นทีม มีความเสมอ บรูณาการหลักวิถีพุทธ สร้างเครือข่าย โดยการนำของผู้บังคับการ
4. ตัวแบบ คือ 1) อัตลักษณ์องค์กร 2) เป้าหมายขององค์กร สู่การพัฒนาระบบการบริหารงาน คือ 1 มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง 2 วิเคราะห์ ประเมิน ปรับแก้ไข 3 มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม 4 สร้างทัศนคติเชิงบวก 5 บูรณาการที่หลากหลาย 6 กฎกติกาที่ชัดเจน 3) สู่ระบบปฏิบัติการทำงาน คือ 1 การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ 2 คิดออกแบบเชิงระบบ 3 พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 4 สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ 5 เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

องค์ความรู้ คือ ให้ความสำคัญอัตลักษณ์องค์กร และเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ในการขับเคลื่อน เกิดจากระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่การสร้างระบบปฏิบัติการทำงานที่มีประสิทธิผลให้กับองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวแบบ; พฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กร; โควิด 19

Abstract

The objectives of this article were: 1) to study, 2) to analyze factors influencing development, 3) to develop behavior, and 4) to create a model of behavior development. The study was carried out utilizing mixed-method research between quantitative research and qualitative research together with using development concepts, behavioral models and being a good organizational member, adaptation, organizational culture, and COVID-19 as the research framework. The research area was Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus. The sample group included 450 undergraduate, master's, and doctoral students, and the key informants were 15 administrators, lecturers, and staff selected by a purposive sampling method. The tool used in quantitative research is a structured questionnaire. The obtained data was analyzed using statistics. The data obtained from the qualitative research was analyzed by content analysis before being descriptively written.

The research results were as follows:

1) The mean value of the overall opinion of the study has at a high level ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 4.17).

2) The results of the confirmatory component analysis met the specified criteria: $\chi^2 = 31.304$, $df = 18$, $P\text{-value} = 0.0665$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.005$, $RMSEA = 0.0240$ / $df = 1.739$, < 2 .

3) The development result was to promote and be alert to effective work. There are a strategic plan and work process, good interaction, expertise, work as a team, equality, integration of Buddhist principles, and network creation by the leadership of the organization's leaders.

4) The model consists of (1) the identity of the organization, (2) the goal of the organization to develop the management system as follows: 1. leadership towards change; 2. analyze, evaluate, and adjust; 3. loving-kindness, compassion, and participation; 4. create a positive attitude; 5. diversified integration; 6. clear rules, (3) to the operating system as follows: 1. knowledge transfer for implementation; 2. systematic design thinking; 3. developing expertise; 4. building academic and professional excellence; 5. learn modern information systems.

Knowledge is the importance of corporate identity and goals that the organization has placed in driving from an efficient management system to creating an effective operating system for the organization.

Keywords: The Model Behavioral Development; Organizational Cultural Adaptive; COVID 19

บทนำ

ประเทศต่าง ๆ นั้นมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีความเป็นเอกลักษณ์เป็นของตนเอง องค์กรก็เช่นเดียวกัน จะมีประเพณีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกันออกไป วัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ จะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น (ประภาศรี คำสะอาด, 2550) วัฒนธรรมจึงเป็นองค์ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นนามธรรม (Intangible Phenomena) คือ ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้และแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็น แต่จะแสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรที่สามารถมองเห็นและสามารถสังเกตได้ที่พบในองค์กร โดยกลุ่มพนักงานที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อทำการแก้ไขปัญหาให้การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เมื่อองค์กรนำแบบแผนนี้ไปใช้สำหรับแก้ปัญหาได้แล้ว ยังถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Schein, E. H., 1992)

วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ (สมพร สังวาระ และวีรวัฒน์ อุทัยรัตน์, 2562) rfd cc d กัน คือ 1. วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts) สามารถรับรู้ได้และจับต้องได้ จากการได้เห็น ได้ฟัง และได้จากความรู้สึกของพนักงาน คือ ลักษณะทางกายภาพหรือทางวัตถุขององค์กร 2. วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Espoused Values) เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดแล้วทำการสื่อสารให้พนักงานนำไปปฏิบัติต่อ ซึ่งพนักงานเชื่อกันว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และทราบถึงวิธีการดำเนินการ วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงานของพนักงาน 3. วัฒนธรรมเป็นฐานคติ (Basic Assumption) จะปรากฏให้เห็นจากการมีพฤติกรรมและการกระทำที่พนักงานใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งพนักงานจะแสดงออกโดยไม่มีความรู้สึกตัว สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่างๆ (Bowditch, J. & Buono, J., 2005)

ในช่วงสถานการณ์โรคระบาด โควิด 19 เป็นเหตุทำให้องค์กรทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมภายในองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันอยู่เสมอ ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรหากไม่มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้การบริหารงานภายในองค์กรล่าช้า แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรต้องปรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน องค์กรที่จะสามารถอยู่รอดได้ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นโยบายการบริหารงานขององค์กรระดับอุดมศึกษา ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มีนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน เช่น 1. ห้ามใช้อาคารหรือสถานที่ของสถาบันการศึกษาทุกประเภทที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุด เพื่อการจัดการเรียนการสอน การสอบ การฝึกอบรมหรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก 2. ห้ามจัดกิจกรรมในเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุด ซึ่งมีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมากและมีโอกาสติดต่อสัมผัสกันได้ง่าย เช่น การประชุม การสัมมนา การจัดเลี้ยง การแจกจ่ายอาหารหรือสิ่งของ 3. ในเขตพื้นที่สถานการณ์ที่กำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุด ให้สถานที่ กิจการ หรือการทำกิจกรรมดังต่อไปนี้เปิดดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข เงื่อนไขเวลา และการจัดระบบและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนด เป็นต้น (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) ดังนั้น องค์กรระดับอุดมศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เป็นส่วนงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบต่อสถานการณ์ของโรคระบาดเช่นเดียวกัน ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีการปรับแผนการทำงานใหม่ให้เข้ากับนโยบายของ

กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และตามนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารภายในองค์กร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น บทบาทที่สำคัญในการปรับตัวของบุคลากรภายในองค์กรโดยภาพรวม ในระดับเริ่มต้น อาจไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่ถูกต้อง กลุ่มงานบางกลุ่มงานยังใช้วิธีการในการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ไม่สามารถบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในการดำเนินงานรูปแบบใหม่ นิสิตขาดความเข้าใจในการให้บริการ ซึ่งเป็นการส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างมาก (สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น, 2564)

ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19” เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้มีเสถียรภาพในการบริหารงาน ผู้บริหารองค์กร คณาจารย์ ฝ่ายปฏิบัติการ และนิสิตมีความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์กร เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มั่นคง และการจัดการศึกษามีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ดีในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19
3. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19
4. เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นทบทวนวรรณกรรมในการวิจัย โดยที่แบ่งขอบเขตของตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรยุค New Normal เป็นปัจจัยที่กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่นำมาพัฒนางานองค์กรในยุควิถีใหม่ คือ 1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ 2. วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ 3. วัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม
2. ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่กล่าวถึง หลักและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ 1. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง 3. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ โดยที่ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นผลนำไปสู่การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3.พฤติกรรมกำรปรับตัวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา แรงจูงใจ ความกระตือรือร้นชนชววย วินัย ซึ่งมีการตรวจสอบว่า มีความพร้อมที่จะพัฒนาเพียงใด โดยใช้ทำที่ที่ถูกต้องต่อประสพการณ์ ความรู้จักคิดรู้จักพิจารณา ความมั่นใจในศักยภาพที่มีอยู่ในตน จิตสำนึกในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

สำหรับตัวแปรตาม ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งได้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ** ได้แก่ 1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 2.วัฒนธรรมองค์กรวิถีพุทธ 3. การบริหารจัดการร่วมกับเครือข่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกำรปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษารวมถึงการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบตารางแนวคิดในการวิจัยตามตารางแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ประกอบด้วย ปริณญาตรี โท เอก จำนวน 1,440 รูป/คน (รพีพร มณีวรรณ, 2564) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sapling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ปริญญาตรี โท เอก โดยการใช้เกณฑ์จำนวนตัวแปรที่ศึกษาของ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010, 100-102) คืออัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเพื่อให้มีความเหมาะสม ในการวัดควรเป็นอย่างน้อย 20 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร หรือ 50 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปร 9 ตัวแปร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 450 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multistage random sampling) ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคลากรภายในองค์กร ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรยุค New Normal ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร กับการพัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร โดยใช้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้ระดับวิธีวิจัยทั้งในเชิงเอกสาร และการวิจัยภาคสนามซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ค้นคว้าจากหนังสือ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำราทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 และเอกสารอื่นๆ สำหรับการค้นคว้าและอ้างอิง โดยอาศัยช่วงเวลาเป็นกรอบในการศึกษา 2) ทำการสังเคราะห์การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า จึงมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดเวทีสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) การสำรวจ (Participatory Observation) และการประชุมกลุ่มย่อย โดยมีเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ การจดบันทึก ถ่ายภาพ การบันทึกวีดีโอ การทำ mind Mapping และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ตลอดจนการวิเคราะห์แบบมีส่วนร่วมของทีมวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 5 ช่วงคือ 1) การพัฒนาโจทย์วิจัยและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 2) เตรียมทีม คน และสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารภายในองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) เก็บรวบรวมข้อมูลบริบทของมหาวิทยาลัย และสภาพปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจของมหาวิทยาลัย 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 5) สรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรยุค New Normal มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .86) และ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .82) และการพัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .85) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรยุค New Normal (ABS) ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร (ACS) ที่มีต่อองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ (SXP) มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ระหว่าง 0.955 - 0.982 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.003 - 0.005 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : PC) เท่ากับ 0.967 สูงกว่าเกณฑ์ (0.60) และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 31.304$, df= 18, P-value = 0.0665, CFI = 0.998, TLI = 0.997, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.0240 $\chi^2/df = 1.739, < 2$

ตัวแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุของตัวแบบพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า การทดสอบไคสแควร์ (chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.0665$; > 0.05) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่า หรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ CFI = 0.998, TLI = 0.997 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.005, RMSEA = 0.0240 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

การส่งทางตรงและส่งทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 คือ 1. ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรยุค New Normal (ABS) ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ (SXP) โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.985 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร (ACS) ส่งผลทางตรงต่อส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ (SXP) โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.997 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1. องค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ชีวิตที่เหมาะสม 2. ทำให้บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้า 3. ควรส่งเสริมการทำงานที่สร้างสรรค์ 4. ควรสร้างวัฒนธรรมของการให้อำนาจการทำงาน 5. ให้บุคลากรรับรู้ว่าเขาเป็นคนสำคัญขององค์กร 6. มีแนวคำตอบที่ไม่ตายตัว

วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบอัจฉริยะ ประกอบด้วย 1. มีความมุ่งมั่นและเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของระบบองค์กรสู่การเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร 2. ต้องมีความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 3. มีแผนยุทธศาสตร์องค์กร 4. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารองค์กร 5. ผู้นำองค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคนภายในองค์กร 6. การปรับแนวคิดของบุคลากรภายในองค์กรในเชิงบวก 7. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร 8. ให้โอกาสบุคลากรได้ออกแบบการทำงานภายใต้ส่วนงาน 9. มีวิธีในการจัดการคนเก่งภายในองค์กร 10. บุคลากรภายในองค์กร ออกแบบจุดเด่นขององค์ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย 11. มีการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 12. องค์กรต้องสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 13. สร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร 14. บุคลากรภายในองค์กรต้องมีวิถีชีวิตที่ดี

วัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ซึ่งแบ่งสัดส่วนของการบูรณาการออกเป็น 4 ส่วนด้วยกันประกอบด้วย 1. ด้านการผลิต 2. ด้านกระบวนการ 3. ด้านองค์กร 4. ด้านการตลาด

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. ความเชี่ยวชาญส่วน 2. องค์กรจัดระบบรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3. การสร้างวิสัยทัศน์การทำงานร่วมกัน 4. การเรียนรู้กันเป็นทีม 5. การสร้างแนวคิดให้เป็นแนวคิดเชิงระบบ

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1.การวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 2.ทำความเข้าใจกับบุคลากรต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร 3. มีผู้เชี่ยวชาญและมีวิสัยทัศน์ใหม่ๆ 4. ผู้บริหารอาจมีการปรับโครงสร้างหรือปรับองค์กรให้เหมาะสมกับการดำเนินการที่เกิดขึ้น 5. วิธีการในการสื่อสารงานแบบใหม่ 6. ปรับวิธีการคิดสรรบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ ประกอบด้วย 1. การสร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรภายในองค์กร 2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรโดยให้เขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร 3. องค์กรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4. บุคลากรภายในองค์กรมีวิวัฒนาการการทำงานที่เป็นระบบ 5. ปลุกจิตวิญญาณของบุคลากรเพิ่มพลังกายและพลังความคิดให้กับบุคลากร

ด้านระบบการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล องค์กรของมหาวิทยาลัยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย **หลักคุณธรรม ความนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า**

ด้านวัฒนธรรมองค์กรวิถีพุทธ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยตระหนักอยู่เสมอในวิถีทางและการดำเนินการในเชิงของการบริหารองค์กรส่วนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยการนำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการปรับใช้เพื่อทำให้เกิดวัฒนธรรมแบบองค์กรวิถีพุทธนั้นได้

ด้านการบริหารจัดการร่วมกับเครือข่าย ประกอบด้วย 1.สร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย 2. การบริหารจัดการในการสร้างเครือข่ายมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องร่วมกับเครือข่าย 3.องค์กรภาคีเครือข่ายมีการไว้วางใจในการดำเนินการซึ่งกันและกัน 4. ลดอัตราและผลประโยชน์ของตัวองค์กรให้น้อยและมุ่งไปที่เป้าหมายของการดำเนินการร่วมกับเครือข่ายให้มาก 5.

การลงนามสัญญาข้อตกลงองค์กรได้ดำเนินการอย่างรอบคอบและครอบคลุมการดำเนินงานตามเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการร่วมกันไว้อย่างชัดเจน 6.การบริหารจัดการร่วมกันเครือข่ายมหาวิทยาลัยมีความมุ่งหวังที่ตรงกันและมีวิธีการในการบูรณาการงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ผลการสร้างตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ตัวแบบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ คือ การสร้างพฤติกรรมปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์องค์กร 2) เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารงาน ประกอบด้วย (1) มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง (2) วิเคราะห์ ประเมิน ปรับแก้ไข (3) มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม (4) สร้างทัศนคติเชิงบวก (5) บูรณาการที่หลากหลาย (6) กฎกติกาที่ชัดเจน 3) นำไปสู่ระบบปฏิบัติการทำงาน ประกอบด้วย (1) การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ (2) คิดออกแบบเชิงระบบ (3) พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (4) สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ (5) เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใจในบริบทการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้มาใช้บริการได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น นำไปสู่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร สอดคล้องกับ (บวร ประพฤติดี, 2558) ในบทความวิชาการ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหารเปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งพบว่า การเรียนรู้ความต้องการขององค์กรและบุคลากร การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการต้องจัดให้เป็นกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม

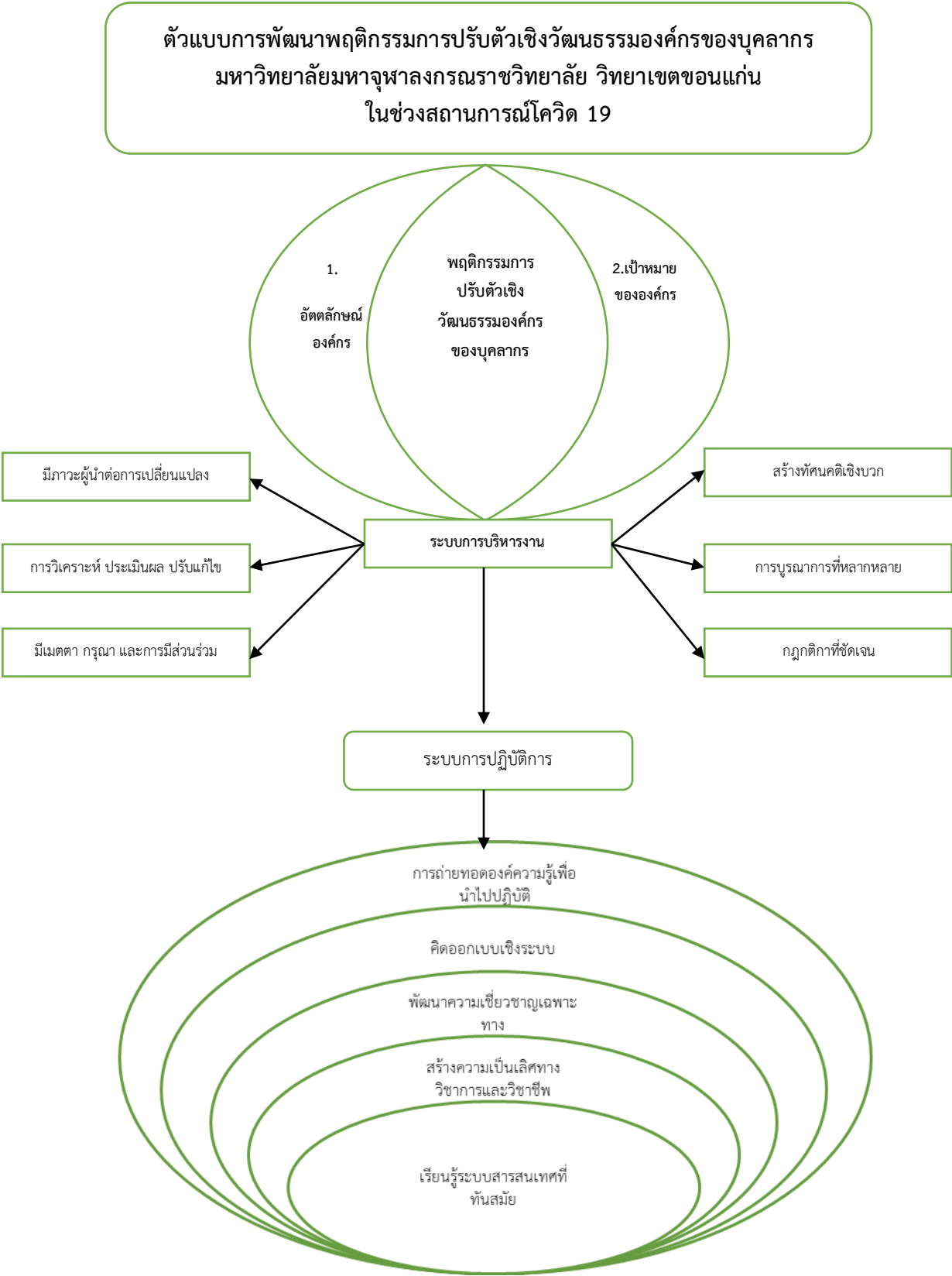
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยการพัฒนางค์กรยุค New Normal (ABS) ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร (ACS) ที่มีต่อองค์ประกอบพัฒนาระบบองค์กรวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพ (SXP) มีค่าอำนาจขององค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ระหว่าง 0.955 - 0.982 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรพยายามปรับตัวและฝึกอบรมตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการปรับวิธีการในการทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่สำคัญบุคลากรปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยเกิดผู้นำมีความชัดเจนในการบังคับบัญชาสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย” พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีองค์ประกอบสำคัญจำนวนสามองค์ประกอบ คือ การสนับสนุน การตลาด และนวัตกรรม ผู้นำองค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา

3. ผลการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มีการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีขึ้นจากการเรียนรู้และ

ประเมินผลของศักยภาพของบุคลากรจากผู้บริหารและจากผู้รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดค่านิยมที่ดีในการบริหารองค์กร ซึ่งในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยผ่านการดำเนินการกิจกรรม แต่อาจขาดระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต้องมีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเข้ามาสนับสนุน ด้วยการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจน โดยมีแบบแผนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลาวัลย์ เดชวาทกุล, 2557) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์คุณวิยาที่ปรากฏในบทความการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1” ผลการวิจัยพบว่า สนับสนุนให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองในการปฏิบัติงานรวมถึงค่านิยมในการปฏิบัติงาน การออกแบบการสร้างเครือข่ายที่เป็นระบบ โดยการฝึกกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานขององค์กร

4. ผลการสร้างตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ตัวแบบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ คือ การสร้างพฤติกรรมปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์องค์กร 2) เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารงาน ประกอบด้วย (1) มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง (2) วิเคราะห์ ประเมิน ปรับแก้ไข (3) มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม (4) สร้างทัศนคติเชิงบวก (5) บูรณาการที่หลากหลาย (6) กฎกติกาที่ชัดเจน 3) นำไปสู่ระบบปฏิบัติการทำงาน ประกอบด้วย (1) การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ (2) คิดออกแบบเชิงระบบ (3) พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (4) สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ (5) เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้ปรับตัวในการสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร เพื่อสร้างความโดดเด่นให้กับองค์กร หลากบุคลากรนำแนวทางและวิธีหาดังกล่าวไปปรับใช้จะเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตติสุตา ซีโพธิ์, พิชะรัตน์ นันทะ และ เอกพล สิริชัยนันท์, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้อัตลักษณ์องค์กร เพื่อแนวทางการออกแบบสภาพแวดล้อมภายใน : กรณีศึกษา ห้างสรรพสินค้าคลังปลาซ่า สาขา อัมพาศรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างอัตลักษณ์สู่การปฏิบัติหน้าที่ โดยการสร้างความโดดเด่นขององค์กร และมีความต่อเนื่อง มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสร้างและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



แผนภาพ ตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร

จากแผนภาพ ตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 สามารถอธิบายกระบวนการและวิธีการดำเนินการตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อัตลักษณ์ขององค์กร ผู้บริหารต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กรแล้ว บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับองค์กรได้ โดยที่บุคลากรต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจเพิ่มเติมในความเป็นอัตลักษณ์ของตนเอง และถ่ายทอดความรู้แบบบูรณาการให้กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรของตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2. เป้าประสงค์ขององค์กร เมื่อองค์กรสร้างความเข้าใจในอัตลักษณ์ในองค์กรให้กับบุคลากรได้เข้าใจแล้ว ลำดับถัดไป ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจของเป้าประสงค์ขององค์กร บุคลากรสู่การเรียนรู้ภายใต้องค์กร สร้างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวขององค์กรให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มที่ดีให้กับองค์กรให้มีศักยภาพในการดำเนินงานสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบได้

3. ระบบการบริหารงาน ในการบริหารงานของบุคลากรภายในองค์กรเกิดจากการเข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร นำไปสู่การบริหารงานที่เป็นระบบ ผู้บริหารต้องสร้างแนวทางในการดำเนินการให้กับบุคลากรด้วยวิธีการออกแบบระบบการดำเนินงานหรือบริหารงานให้กับองค์กร ดังรายการดังต่อไปนี้ 1) มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง 2)การวิเคราะห์ ประเมินผล ปรับแก้ไข 3)มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม 4) สร้างทัศนคติเชิงบวก 5) การบูรณาการที่หลากหลาย 6) กฎกติกาที่ชัดเจน

4. ระบบการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆที่องค์กรวางแผนไว้ หรือออกแบบการบริหารไว้แล้วหากขาดระบบการปฏิบัติงาน แผนหรือการออกแบบกิจกรรมนั้น เป็นสิ่งที่ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแล้ว เมื่อองค์กรกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนแล้วในขั้นตอนต่อไปนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานองค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรพึงตระหนักและดำเนินการเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 1)เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 2) สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ 3) พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 4) คิดออกแบบเชิงระบบ 5) การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ บุคลากรต้องดำเนินการในการจัดการความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

สรุป

การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สร้างโอกาสให้ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแผนยุทธศาสตร์ในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคล มีกระบวนการในการทำงาน สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำงานเป็นทีม ตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ มีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรกับหลักวิถีพุทธ และสร้างเครือข่ายที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานภายในองค์กร ตัวแบบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ คือ การสร้างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร 1.อัตลักษณ์องค์กร 2. เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารงาน ประกอบด้วย 1.มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง 2. วิเคราะห์ ประเมิน ปรับแก้ไข 3.มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม 4. สร้างทัศนคติเชิงบวก 5.บูรณาการที่หลากหลาย 6. กฎกติกาที่ชัดเจน นำไปสู่ระบบปฏิบัติการทำงาน ประกอบด้วย 1.การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ 2.คิดออกแบบเชิงระบบ 3.พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 4.สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ 5.เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมาก ควรส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและเรียนรู้พฤติกรรมการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อบรมการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง สร้างเสริมการบริการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นสำหรับผู้รับบริการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเองของบุคลากรที่พร้อมปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ระหว่าง 0.955 - 0.982 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ควรส่งเสริมให้บุคลากรปรับวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และให้เป็นระบบและทิศทางการทำงานในแนวทางเดียวกันโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

1.3 ผลการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มีการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีขึ้นจากการเรียนรู้และประเมินผลของศักยภาพของบุคลากรจากผู้บริหารและจากผู้รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ค่านิยมขององค์กรมากยิ่งขึ้น ออกแบบการดำเนินงานในการสร้างประสิทธิผลให้องค์กรมากขึ้น โดยมีระบบขั้นตอนที่ชัดเจน

1.4 ผลการสร้างตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ตัวแบบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ คือ การสร้างพฤติกรรมปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์องค์กร 2) เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารงาน ประกอบด้วย (1) มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง (2) วิเคราะห์ ประเมิน ปรับแก้ไข (3) มีเมตตา กรุณา และการมีส่วนร่วม (4) สร้างทัศนคติเชิงบวก (5) บูรณาการที่หลากหลาย (6) กฎกติกาที่ชัดเจน 3) นำไปสู่ระบบปฏิบัติการทำงาน ประกอบด้วย (1) การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ (2) คิดออกแบบเชิงระบบ (3) พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (4) สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ (5) เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความโดดเด่นให้กับองค์กรในแนวทางที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะขององค์กร เพื่อเป็นการปรับพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นแนวทางแห่งการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มงานในการสร้างเสริมการให้บริการที่สอดคล้องนโยบายของส่วนงาน

2.2 ควรศึกษาวิจัย หลักวิธีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). *อว.ประกาศมาตรการป้องกัน "โควิด-19" สังก่มหาวิทยาลัยเน้นสอนออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2005636>.
- จิตติสุตา ชีโพธิ์, พิชะรัตน์ นันทะ และ เอกพล สิริชัยนันท์. (2560). การศึกษาการรับรู้อัตลักษณ์องค์กร เพื่อแนวทางการออกแบบสภาพแวดล้อมภายใน : กรณีศึกษา ห้างสรรพสินค้าคลังพลาซ่า สาขาอัมพวา จังหวัด นครราชสีมา. *วารสารสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้างวิจัย*, 16(2), 21-30.
- บวร ประพฤติดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหารเปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 5(2), 1 – 13.
- ประกาศรี ดำสะอาด. (2550). วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 26(1-2),144 -156.
- รพีพร มณีวรรณ. (2564). *สรุปสถิตินิติวิทยาเขตขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น: ขอนแก่น.
- ลาวัลย์ เดชวาทกุล. (2557). การศึกษาวิเคราะห์คุณวิทยาที่ปรากฏในบทความศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณขอนแก่น*, 1(1) 45 – 58.
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 4 (1),1- 26.
- สมพร สังวาระ และวีรวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2562). กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาอุดรนิคม. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47 (2), 389 -409.
- สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น. (2564). เอกสารวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. ขอนแก่น : อัดสำเนา.
- Bowditch, J. & Buono, J. (2005). *A Primer on Organizational Behavior*. (6th ed). New Jersey: John Wiley & Son.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd ed). San Francisco: Jossey – Bass.