

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
 ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 Factors of Human Resource Development Affecting
 the High Performance Organization of The Bureau of Security,
 The Secretariat of the House of Representatives

ธนภัทร เทวานฤมิตร¹

Tanapat Taewanarumit

นพพล อัคราต²

Noppon Akahat

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Graduate Student, Degree of Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: raynesto@gmail.com

² อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.; สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Lecturer, Asst. Prof. Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.

Received: 20 June 2024, Accepted: 28 June 2024, Published: 30 June 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 130 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.773) 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.751) 3) และ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร (Beta = 0.306) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล (Beta = 0.217) และปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ (Beta = 0.105)

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสมรรถนะสูง สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study human resource development level of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives, 2) to investigate high performance organization level of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives, and 3) to study factors of human resource development affecting the high performance organization of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives. This research was designed quantitatively. The sample included 130 parliamentary police officers under the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives. Questionnaire was used as a data collection tool. Statistics used for data analysis were 1) descriptive statistics including percentage, frequency, mean, and standard deviation and 2) inferential statistics including independent samples t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis with a statistically significant level of 0.05.

The research found the following four main findings. 1) The human resource development of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives was at high level ($\bar{X}$ = 3.41, S.D. = 0.773). 2) The high performance organization of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives was also at high level ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.751). 3) The factors of human resource development affecting the high performance organization of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives were organization development (Beta = 0.306) followed by individual development (Beta = 0.217) and career development (Beta = 0.105).

Keywords: Human Resource Development, High Performance Organization, the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ครอบคลุมในทุกมิติ อาทิ มิติสังคมและวัฒนธรรม มิติเศรษฐกิจ มิติการเมือง มิติสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัว เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนางค์กรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนางค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบงาน การจัดการทรัพยากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร สำหรับหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนระบบ การบริหารราชการอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งปัจจุบันมุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) (พเยาว์ อินทอง, 2560) เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง (Do thing right) และควรมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถทุกอย่างทรัพยากรทุกอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี ขณะที่ผู้นำมักจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (Do right things) และมีประสิทธิผล สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเพิ่มพูนคุณภาพ ลดต้นทุนในการบริการ รวมถึงสร้างนวัตกรรมตอบสนองความต้องการความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (สถาบันเพิ่มพูนผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยองค์กรสมรรถนะสูงคือองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐสำคัญทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนภารกิจขององค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ จึงจำเป็นต้องมีความพร้อมและศักยภาพในการส่งเสริม สนับสนุน และรองรับภารกิจงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านต่างประเทศ ด้านประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ รวมถึงงานด้านบริหารจัดการทั่วไปเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้ คือ “บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม” พร้อมทั้งขับเคลื่อนเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่ตั้งไว้ ได้แก่ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นระบบราชการ 4.0 และมีระบบการปฏิบัติงานและให้บริการในรูปแบบ Digital Parliament” สำหรับการดำเนินงานและภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นล้วนมีหัวใจสำคัญคือบุคลากร ดังนั้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้มีการกำหนด “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล” ขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ ดังนี้ (1) มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (2) มีเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่

สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต (3) มีแนวทางในการมอบหมายงาน การประเมินค่างาน การประเมินผลงานและแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566)

สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน่วยงานสำคัญที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเหมือนด่านหน้าขององค์กร พบปะผู้คนเป็นจำนวนมาก ทั้งบุคคลสำคัญระดับประเทศ อาทิ ประธานรัฐสภา นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และสมาชิกรัฐสภา ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อ นั่นก็คือ สำนักรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยต่อบุคคลและทรัพย์สินต่าง ๆ ในบริเวณรัฐสภา มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ซึ่งมีการก็คือดูแลความปลอดภัยของบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภาเพื่อป้องกันเหตุการณ์ไม่ปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเข้าเวรประจำจุดต่าง ๆ แลกบัตรผู้เข้า-ออก ทั้งภายในและภายนอกอาคารรัฐสภา มีชุดสายตรวจลาดตระเวนภายในบริเวณรัฐสภา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังไม่ได้มีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาให้มีสมรรถนะสูงอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน การมีเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับอนาคตจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้มีความสำคัญจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ผู้เข้ารับบริการ นำไปสู่การเป็นหน่วยงานสมรรถนะสูงและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชน

ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน และระดับที่เหมาะสมเพียงพอ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นอย่างไร และเพื่อต้องการทราบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรใดที่จะตอบโจทย์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากการให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

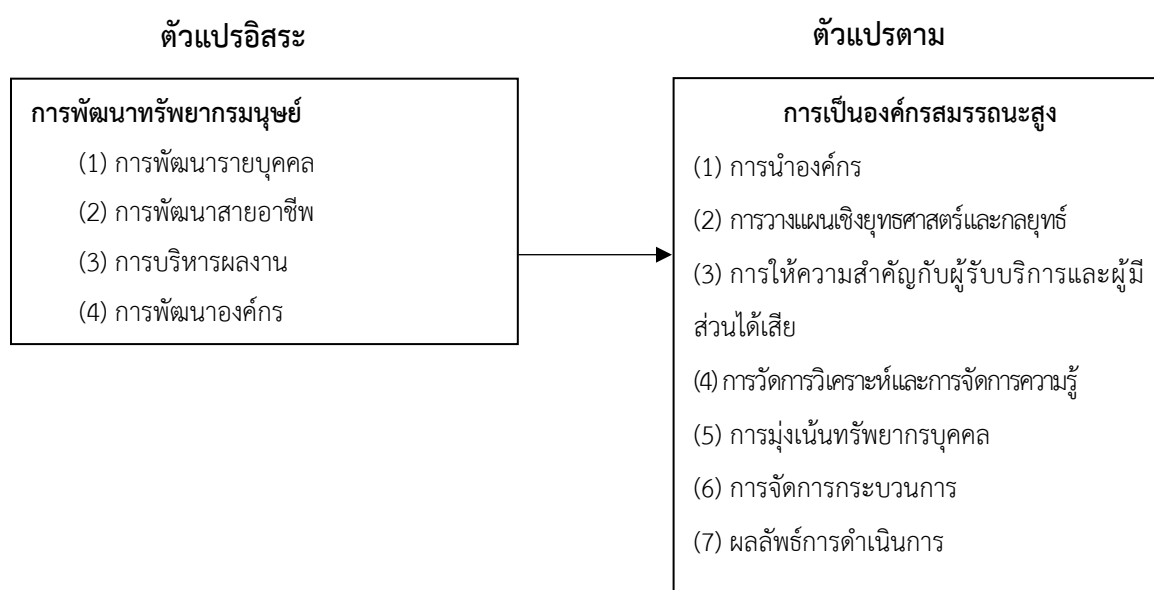
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนัก
รักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการศึกษาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของคณะกรรมการพัฒนาระบบ
ราชการ (ก.พ.ร.) (2556) ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (3) การให้
ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้น
ทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ส่วนตัวแปรการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley & Egglund (1989) ประกอบด้วย (1) การพัฒนา
รายบุคคล (2) การพัฒนาสายอาชีพ (3) การบริหารผลงาน (4) การพัฒนาองค์กร ตลอดจนวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ดังงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ณัฐฐศรัณฐ์ มังคละนาเคศวร (2562) วลัยพร สุขปลั่ง
และคณะ (2559) และวารุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การบริหารผลงาน
และการพัฒนาองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย

การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถสูง มีความสามารถในการปรับตัว มีแผนการรองรับกับสภาวะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มีบุคลากรคุณภาพสูง มีเทคโนโลยี มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสามารถทางการแข่งขันสูงเหนือคู่แข่ง สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2556) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานนำเกณฑ์ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มาตั้งแต่ปี 2549 รวมทั้งพัฒนาเป็นระบบราชการ 4.0 โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์กรอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้านดังนั้นองค์กรภาครัฐที่เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่

1) การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและ ถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้าง ความผูกพันและความตั้งใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

6) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้าน ประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

สำหรับแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรควรมุ่งเน้นบุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเพิ่มศักยภาพ การให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ องค์กรต้องมีการวางแผนการจัดการองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรควรปรับนโยบายการบริหารองค์กรให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3) ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารต้องตัดสินใจที่แน่นอน มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นต่อผลสำเร็จโดยใช้วิธีการ กระตุ้น โน้มน้าว และผลักดันบุคลากรให้ทำงานบรรลุตามความคาดหวัง และมีบทลงโทษต่อบุคลากรอย่าง ยุติธรรม มีการเปรียบเทียบและกระจายอำนาจให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

4) ด้านการนำองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) มีการแสวงหาความรู้ มีการสร้างความรู้ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ในองค์กร

5) ด้านกระบวนการบริหารองค์กรแบบยืดหยุ่นและการทำงานเป็นทีม องค์กรต้องมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบกระบวนการ การกำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น โครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6) ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นการจัดการระบบสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อเรียกใช้งานได้ทันที การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร การจัดการกระบวนการภายในองค์กรมีกระบวนการที่สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่าและตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมีการนำเทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 192 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามกลุ่มงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย	151	102
กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย	41	28
รวม	192	130

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาดำเนินการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.988

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็น มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็น มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็น ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความคิดเห็น น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็น น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.9 รองลงมาคือ เพศหญิง และ LGBTQ+/อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.2 และ 3.8 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี อายุระหว่าง 51 – 60 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 21.5 และ 14.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 43.8 และร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 78.5 รองลงมาคือ กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ระดับอาวุโส และระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และ 8.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี ร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป และช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.8 และ 2.3 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.2 และ 22.3 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการพัฒนารายบุคคล	3.44	0.898	มาก
ด้านการพัฒนาสายอาชีพ	3.27	0.914	ปานกลาง
ด้านการบริหารผลงาน	3.42	0.827	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.51	0.787	มาก
ภาพรวม	3.41	0.773	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการบริหารผลงาน และด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.773) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้านพบว่า ด้านการพัฒนาองค์กร อยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.787) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนารายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.898) ด้านการบริหารผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.827) และด้านการพัฒนาสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (S.D. = 0.914) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการนำองค์กร	3.43	0.750	มาก
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	3.60	0.853	มาก
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	3.63	0.935	มาก
ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	3.54	0.766	มาก
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.39	0.908	ปานกลาง
ด้านการจัดการกระบวนการ	3.52	0.778	มาก
ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	3.54	0.750	มาก
ภาพรวม	3.52	0.751	มาก

ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 (S.D. = 751) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้านพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย อยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.935) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.853) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.750) ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.766) ด้านการจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.778) ด้านการนำองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.750) และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.908) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	B	Beta	SE	t	Sig
ค่าคงที่	0.564		0.159	3.549	0.001
การพัฒนาองค์กร	0.292	0.306	0.071	4.097*	0.000
การพัฒนารายบุคคล	0.181	0.217	0.064	2.823*	0.001
การพัฒนาสายอาชีพ	0.086	0.105	0.072	1.185*	0.006
การบริหารผลงาน	0.301	0.331	0.080	3.741	0.238

Adjusted R² = 0.745, R = 0.868, F = 95.355, *p < 0.05

ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร (Beta = 0.306) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล

(Beta = 0.217) และปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ (Beta = 0.105) ในขณะที่ปัจจัยด้านการบริหารผลงาน ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อภิปรายผล

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การบริหารผลงาน และการพัฒนาองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมากที่สุด สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรโดยการพัฒนาโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์ในระยะยาว อีกทั้งยังสอดคล้องกับวารุณี ภูมิศรีแก้ว และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงนั้นองค์กรต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมหลักซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูงต่อไป

ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล เป็นปัจจัยมีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในอันดับที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร จึงต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาองค์กรโดยการพัฒนารายบุคคลเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง และนำการฝึกอบรมพัฒนามาช่วยสร้างศักยภาพในการทำงานด้วยการเพิ่มสมรรถนะ (Competency) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยพบว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นจะต้องมีการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการจัดระบบบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิด การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ควรเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปสู่การทำงานที่ได้มาตรฐาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ เป็นปัจจัยมีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในอันดับที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรมีหัวใจสำคัญ คือ บุคลากร ดังนั้นเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแล้วนั้น องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานของตนเองเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดี มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุจิตรา ธนันทน์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นสร้างความสอดคล้องกันของเป้าหมายในการทำงานของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร แสดงให้บุคลากรรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าของตนเองตั้งแต่เริ่มทำงานจนไปถึงการลาออก เพื่อให้บุคลากรได้มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของตนเองภายในองค์กร สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับฉันทะ ศรัณฐ์ มังคละนาเคศวร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจ ความรู้สึกเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานและองค์กร จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานและองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารผลงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารผลงานเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินขององค์กรที่สอดคล้องกับผลงานของบุคลากร การบริหารผลงานเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานทางการบริหารเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสม เครื่องมือการบริหารผลงาน มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard) ที่พิจารณาใน 4 มิติ คือ 1) มิติด้านการเงิน (Financial Perspective) 2) มิติด้านลูกค้า (Customers Perspective) 3) มิติด้านการจัดการภายใน (Internal Perspective) และ 4) มิติด้านการเรียนรู้ และเติบโตขององค์กร (Learning & Growth Perspective) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบรอบทิศทาง หรือ 360 องศา ประกอบไปด้วย ผู้ถูกประเมิน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้า เป็นต้น (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2552) แต่หากองค์กรขาดการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบอาจทำให้การบริหารผลงานไม่ประสบผลสำเร็จ จากผลการศึกษาของสำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารผลงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยพบว่า สำนักการศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อจูงใจให้บุคลากรคนอื่น ๆ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางสำหรับสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่เหมาะสมตามช่วงวัยของบุคลากร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กร
2. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการมอบหมายโครงการสำคัญ ๆ การกำหนดวิธีการแนวทาง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
3. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสายอาชีพมีการจัดทำโครงสร้างและระบบ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร
4. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสะท้อนผลปฏิบัติงานที่แท้จริงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- พเยาว์ อินทอง. (2560). การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐศรีพันธุ์ มังคละนาเคศวร. (2562). ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา การยางแห่งประเทศไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ. (2559). การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 “ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ” The 4th National Conference 2016. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วารุณี ภูมิศรีแก้ว และ ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์, 9(1): 25-36.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2552). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์.

สถาบันเพิ่มพูนผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ :

จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). **ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570)**. สืบค้นได้จาก <https://web.parliament.go.th/view/9/secretariat/TH-TH>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.

สุจิตรา ธนารักษ์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Gilley, J. W., and Eggland, S. A. (1989). **Principles of Human Resource Development**. Boston: Addison-Wesley.