

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

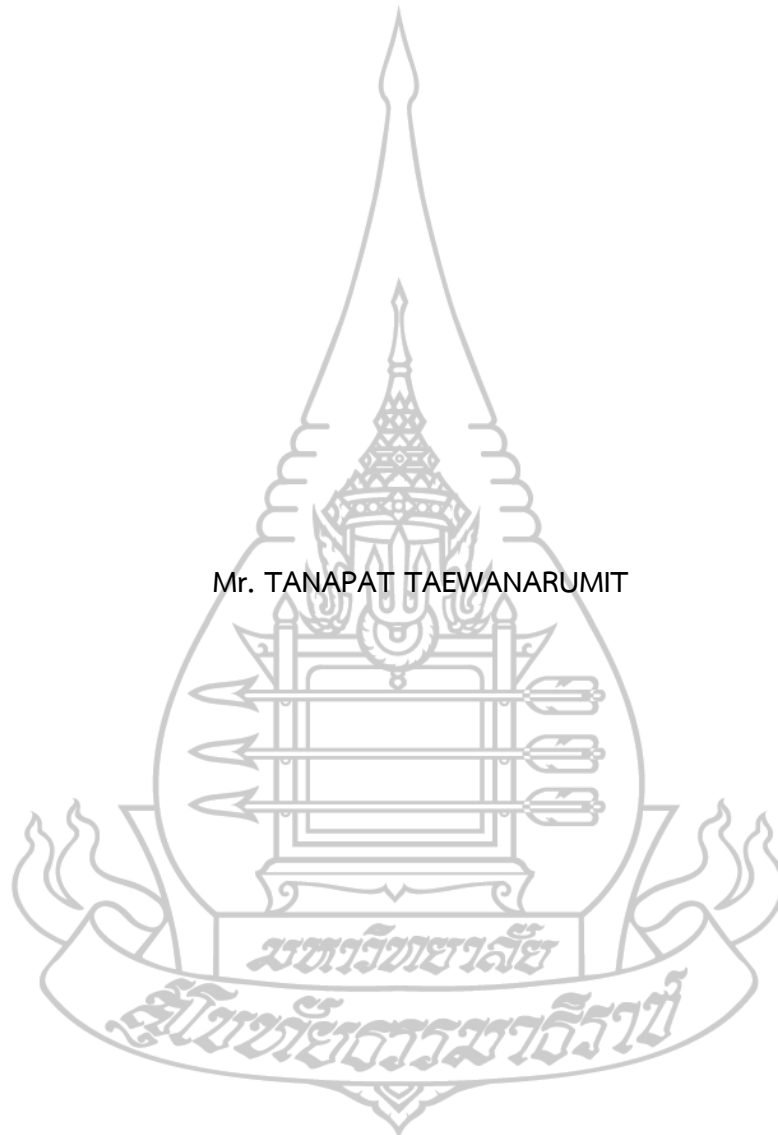


นายธนภัทร เทวานฤมิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors of Human Resource Development Affecting the High
Performance Organization of the Bureau of Security of
the Secretariat of the House of Representatives



Mr. TANAPAT TAEWANARUMIT

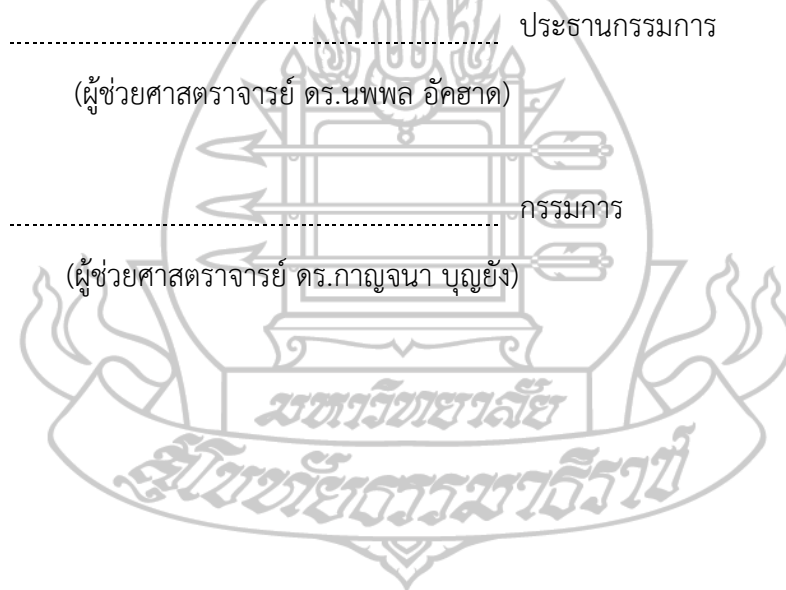
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร
ชื่อและนามสกุล	นายธนภัทร เทวานฤมิตร
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
 ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ผู้ศึกษา นายธนภัทร เทวานฤมิตร รหัสนักศึกษา 2643001403
 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (3) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (4) วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 130 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.773), (2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.751), (3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกับระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ด้านตำแหน่ง ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านรายได้ และ 4) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร (Beta = 0.306) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคล (Beta = 0.217) และปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ (Beta = 0.105) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสมรรถนะสูง สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Independent Study title: “Factors of Human Resource Development Affecting the High Performance Organization of the Bureau of Security of the Secretariat of the House of Representatives”

Author: “Mr. TANAPAT TAEWANARUMIT”; ID: “2643001403”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Asst. Prof. Dr.Noppon Akahat; Academic year: 2023

Abstract

The study aimed to : (1) study human resource development level of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives, (2) investigate high performance organization level of the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives, (3) compare high performance organization by individual characteristics including sex, age, education background, affiliation, position, work experience, and average monthly income, and (4) 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 Sample size can be calculated by using the Taro Yamane Formula, parliamentary police officers under the Bureau of Security, the Secretariat of the House of Representatives . A questionnaire was used as a data collection tool. Statistics used for data analysis were 1) descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation and 2) inferential statistics including independent samples t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis, at the statistically significant level of 0.05

The research found the following. (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) by comparison, the individual characteristics different from high performance organization included age, position, work experience, and average monthly income and (4) 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), at the confidence level of 95 percent.

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

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดมาตั้งแต่เริ่มกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลกับการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง และครบถ้วน อันจะเป็นประโยชน์ต่อไปในการนำไปใช้ต่อยอดในการปฏิบัติหน้าที่

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา มิตรสหาย ที่อยู่เป็นกำลังใจ ตลอดจนขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กัลยาณมิตรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ แก่ผู้ศึกษาตลอดมา



นายธนภัทร เทวานฤมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
คำถามการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูง.....	21
ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	29
ข้อมูลทั่วไปของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปรัชญาของสำนักรักษาความปลอดภัย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	44
แบบแผนการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	52
ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	59
ผลการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	72
ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	80
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	81
การสรุปผลการศึกษา.....	81
การอภิปรายผลการศึกษา.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	97
ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	100
ค แบบสอบถาม.....	104
ง ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	113
จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	124
ฉ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	126
ประวัติผู้ศึกษา.....	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา..... 20
ตารางที่ 3.1	ประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... 45
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 49
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร..... 52
ตารางที่ 4.3	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนารายบุคคล..... 53
ตารางที่ 4.4	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนาสายอาชีพ..... 55
ตารางที่ 4.5	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการบริหารผลงาน..... 56
ตารางที่ 4.6	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนองค์กร..... 57
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร..... 59
ตารางที่ 4.8	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการนำองค์กร..... 60
ตารางที่ 4.9	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย.....	64
ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	65
ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล.....	67
ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการจัดการกระบวนการ.....	68
ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ.....	70
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	72
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	73
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัด.....	75
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง.....	75
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง.....	76
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้.....	78
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชา ความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง.....	79
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 5.1	
สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง.....	81
ตารางที่ 5.2	
สรุปผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง.....	84



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	7
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development).....	12
ภาพที่ 2.2 กระบวนการออกแบบการฝึกอบรม ADDIE.....	14
ภาพที่ 2.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) และเป้าหมาย.....	31



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ครอบคลุมในทุกมิติ อาทิ มิติสังคมและวัฒนธรรม มิติเศรษฐกิจ มิติการเมือง มิติสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัว เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาการให้มีศักยภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาองค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบงาน การจัดการทรัพยากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร สำหรับหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนระบบการบริหารราชการอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งปัจจุบันมุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) (พะเยาว์ อินทอง, 2560) เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง (Do thing right) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถทุกอย่างทรัพยากรทุกอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี ขณะที่ผู้นำมุ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (Do right things) และมีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเพิ่มพูนคุณภาพ ลดต้นทุนในการบริการ รวมถึงสร้างนวัตกรรมตอบสนองความต้องการความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (สถาบันเพิ่มพูนผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยองค์กรสมรรถนะสูงคือองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐสำคัญทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนภารกิจขององค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ จึงจำเป็นต้องมีความพร้อมและศักยภาพในการส่งเสริม สนับสนุน และรองรับภารกิจงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านต่างประเทศ ด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ 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” ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ ดังนี้ (1) มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (2) มีเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต (3) มีแนวทางในการมอบหมายงาน การประเมินค่างาน การประเมินผลงานและแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566)

สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน่วยงานสำคัญที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเหมือนด่านหน้าขององค์กร พบปะผู้คนเป็นจำนวนมาก ทั้งบุคคลสำคัญระดับประเทศ อาทิ ประธานรัฐสภา นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และสมาชิกรัฐสภา ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อ นั่นก็คือสำนักรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยต่อบุคคลและทรัพย์สินต่าง ๆ ในบริเวณรัฐสภา มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ซึ่งมีการฝึกดูแลความปลอดภัยของบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภาเพื่อป้องกันเหตุการณ์ไม่ปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเข้าเวรประจำจุดต่าง ๆ แลกบัตรผู้เข้า-ออก ทั้งภายในและภายนอกอาคารรัฐสภา มีชุดสายตรวจลาดตระเวนภายในบริเวณรัฐสภา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังไม่ได้มีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาให้มีสมรรถนะสูงอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน การมีเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับอนาคตจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้มีความสำคัญจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้ารับบริการ นำไปสู่การเป็นหน่วยงานสมรรถนะสูงและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชน

ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน และระดับที่เหมาะสมเพียงพอ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่องค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นอย่างไร และเพื่อต้องการทราบว่าแนวทางการพัฒนา

บุคลากรใดที่จะตอบโจทย์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนา เพื่อให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. คำถามการศึกษา

3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับใด?

3.2 ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับใด ?

3.3 ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นอยู่กับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้าง ?

3.4 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างไร?

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.6 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

4.7 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

4.8 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพการบริหารผลงาน และการพัฒนาองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้แนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2556) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley & Egglan (1989) ประกอบไปด้วยตัวแปร ดังนี้ **ตัวแปรอิสระ** คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สังกัด (5) ระดับตำแหน่ง (6) ประสบการณ์การทำงาน (7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย ได้แก่ (1) การพัฒนารายบุคคล (2) การพัฒนาสายอาชีพ (3) การบริหารผลงาน (4) การพัฒนาองค์กร และ**ตัวแปรตาม** คือ องค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผน

เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ(7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.3 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 192 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 130 คน

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2566 – มกราคม 2567 รวมระยะเวลา 6 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการทำงานของของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาโดยใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

6.1.1 การพัฒนารายบุคคล หมายถึง กิจกรรม หรือ แนวทางการที่สำนักรักษาความปลอดภัยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.1.2 การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่สำนักรักษาความปลอดภัยกำหนดไว้

6.1.3 การบริหารผลงาน หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการ และใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

6.1.4 การพัฒนาองค์กร หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร รวมถึงการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้อย่างทั่วถึง

6.2 องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง การที่สำนักรักษาความปลอดภัยเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง มีความสามารถในการปรับตัว มีแผนการรองรับกับสถานะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มีบุคลากรคุณภาพสูง มีเทคโนโลยี มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสามารถทางการแข่งขันสูงเหนือคู่แข่ง สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2.1 การนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารของสำนักรักษาความปลอดภัยมีการดำเนินการในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ

การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

6.2.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการของสำนักรักษาความปลอดภัย

6.2.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง สำนักรักษาความปลอดภัยมีแนวทางในการบริหารจัดการความต้องการ ความคาดหวัง รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.2.4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักรักษาความปลอดภัยเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการภายในองค์กร

6.2.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย

6.2.6 การจัดการกระบวนการ หมายถึง แนวทางการจัดการระบบงาน กระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักรักษาความปลอดภัย

6.2.7 ผลลัพธ์การดำเนินการ หมายถึง ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักรักษาความปลอดภัยที่สะท้อนให้เห็นผ่านการประเมินผล หรือการได้รับรางวัล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในด้านการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

8. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาจากหลากหลายแหล่งเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
3. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 วิวัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) มีประวัติวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน เซอร์ โรจันแสง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกเริ่มใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1968 โดยแนวคิดนี้เริ่มพัฒนาขึ้นมาในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือประมาณปี ค.ศ. 1800 ในสหรัฐอเมริกา แต่มีการโต้แย้งจากนักวิชาการว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1931 โดยบริษัทฟอร์ดมอเตอร์ที่มีการอบรมบุคลากรสายการผลิต แต่ในทางประวัติศาสตร์นั้นกล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถูกนำมาใช้ในช่วงของการเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือช่วงปี ค.ศ. 1940 ที่ได้มีการฝึกอบรมเพื่อผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ ของกองทัพ โดย Blake (1995) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเริ่มต้นมาจากแนวคิดการพัฒนาองค์กร และในช่วงปี ค.ศ. 1970 ได้มีนักฝึกอบรมมืออาชีพเกิดขึ้นโดยขยายบทบาทการอบรมจากห้องเรียนไปสู่การฝึกสอนและให้คำปรึกษาแนะนำกับบุคลากร ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 คำว่า Human Resource Development หรือ HRD ได้รับการรับรอง เชื่อกันว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรโดย สมาพันธ์การฝึกอบรมและพัฒนาแห่งอเมริกา (American Society for Training and Development : ASTD) (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2560)

โดยผู้ที่กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คนแรก คือ Leonard Nadler ในปี ค.ศ. 1970 หลักจากนั้นในช่วง ปี ค.ศ. 1980 Leonard และ Zeace ให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นทางการ (อำนาจ วัดจินดา, 2550)

1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler & Zeace Nadler (1980) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการดำเนินการของนายจ้างเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ บุคคลเกิดความเจริญก้าวหน้าโดย ประกอบไปด้วย 3 วิธีการ คือ 1.การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร 2. การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ 3. การพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงองค์กรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

Ivancevich (2001) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่พยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรเพื่อจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นผลงานที่ดี

Richard Swanson (2007) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาและปลดปล่อยความเชี่ยวชาญของบุคคลผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา และการพัฒนาองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ

Haslinda A. (2009) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในเวลาที่กำหนดและออกแบบมาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยจะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในนโยบายและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

โชติชวัล พุกกิจกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการกระทำเพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพ (Potentials) ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ผู้รับผิดชอบจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการ และแนวทางการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาขยายขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังรวมถึงการมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

สาธินี หมัดสะและ (2566) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาให้บุคคลมีความเข้าใจ ความรู้ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นผลทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลดีต่อองค์กร เป็นกระบวนการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นต้องมีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธี การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะของบุคลากรขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้สูงขึ้น และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ก่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร

1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นมีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Ability) ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้อง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมไปถึงความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนามีความสามารถในการแข่งขัน เติบโตก้าวหน้าและยั่งยืนจากการที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานภายในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจะมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552) อีกทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังจะส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตช่วยให้กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนืองกัน และช่วยทำให้เกิดการประหยัดเป็นต้น (สาธินี หมัดสะและ, 2566)

นอกจากนี้ Eatwellconcept (2565) ยังได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังมีประโยชน์และส่งผลดีให้กับบุคลากรและองค์กรเอง เนื่องจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะช่วยทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกัน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาไปพร้อมกันจนองค์กรเกิดความกลมเกลียวและพัฒนาไปข้างหน้า นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยเติมทักษะใหม่ ๆ ให้คนทำงาน สร้างความรักการเรียนรู้และไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตัวเอง
2. บุคลากรได้เห็นจุดเด่นหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อการเติบโตในที่ทำงานหรือความชอบของตัวเอง
3. องค์กรมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีศักยภาพที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตไปพร้อม ๆ กันได้
4. บุคลากรเห็นคุณค่าในตัวเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขาพร้อมทำงานเพื่อองค์กรอย่างแข็งขัน
5. องค์กรเองสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด

1.4 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

การพัฒนาบุคลากรจะต้องพิจารณาให้ครบในทุกมิติ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร นำเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาบุคคลโดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (Egglend and Gilley , 1989)

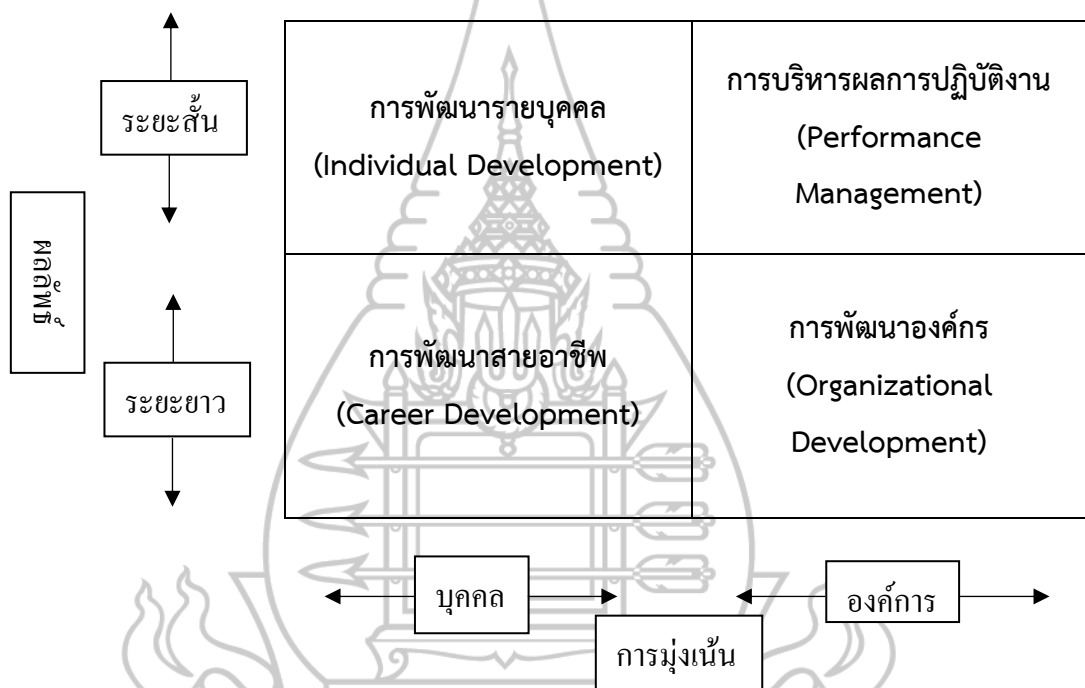
1.4.1 การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล มุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้น เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง และนำการฝึกอบรมพัฒนา มาช่วยสร้างศักยภาพในการทำงานด้วยการเพิ่มสมรรถนะ (Competency) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552)

1.4.2 การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นสร้างความสอดคล้องกันของเป้าหมายในการทำงานของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร แสดงให้บุคลากรรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าของตนเองตั้งแต่เริ่มทำงานจนไปถึงการลาออก เพื่อให้บุคลากรได้มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของตนเองภายในองค์กร (สุจิตรา ธนานันท์, 2552)

1.4.3 การบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานทางการบริหารเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสม เครื่องมือการบริหารผลงาน มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard) ที่พิจารณาใน 4 มิติ คือ 1.มิติด้านการเงิน (Financial Perspective) 2.มิติด้านลูกค้า (Customers Perspective) 3.มิติด้านการจัดการภายใน (Internal Perspective) และ 4.มิติด้านการเรียนรู้และเติบโตขององค์กร (Learning & Growth Perspective), การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบรอบทิศทาง หรือ 360 องศา ประกอบไปด้วย ผู้ถูกประเมิน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้า เป็นต้น (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2552)

1.4.4 การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์ในระยะยาว เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552)



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

ที่มา: ปรับปรุงจาก Gilley & Eggland (1989)

1.5 รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.5.1 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development)

การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการทำงานได้ดีขึ้น ผ่านการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความชำนาญเชี่ยวชาญตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นการให้คำแนะนำ ฝึกอบรมวินัย เพิ่มพูนความถนัดและความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานสร้างผลผลิตให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเริ่มต้นจาก 1.การกำหนดความจำเป็นก่อน ตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะต้องมีการจัดการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งอาจทำเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขจุดอ่อนบางประการ 2.การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรรวมไปถึงวิธีการฝึกอบรม 3.การบริหารหลักสูตร เป็นการกำหนดช่วงเวลาของกิจกรรมสำหรับการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนา จากนั้นทำการฝึกอบรมและพัฒนา 4. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมและพัฒนา โดยจะต้องประเมินการเรียนรู้ ประเมินปฏิบัติการ ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม ประเมินพฤติกรรม และประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการอบรมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ เทคนิคในการฝึกอบรมและพัฒนา มีหลากหลายเทคนิค อาทิ การบรรยาย (Lecture) การหมุนเวียนงาน (Job Rotations) การสัมมนา (Seminar) การระดมสมอง (Brain Storming) การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น (สุจิตรา ธนานันท์, 2552)

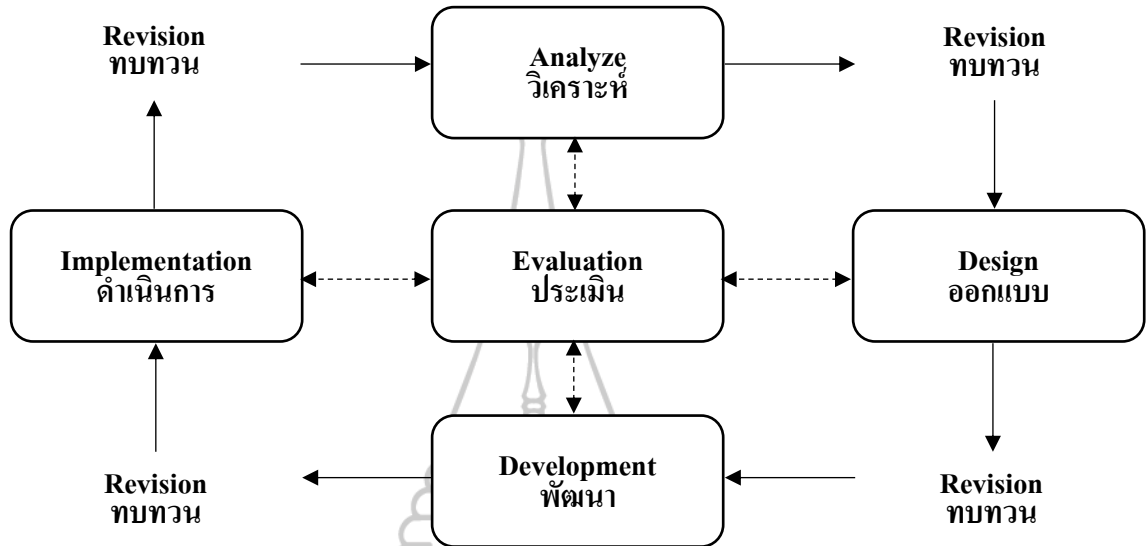
1.5.2 วิวัฒนาการของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนามาอย่างยาวนานกว่าศตวรรษ โดยในแต่ละยุคมีกฎเกณฑ์สำคัญคือ (1) เกณฑ์การฝึกอบรม (Training Criteria) (2) ลักษณะของผู้เข้าอบรม (Trainee Characteristics) (3) การออกแบบและดำเนินการอบรม (Training Design and Delivery) และ (4) บริบทการฝึกอบรม (Training Context) ซึ่งการฝึกอบรมเป็นความต้องการขององค์กรที่นำมาอธิบายถึงความสำคัญและพัฒนาการในแต่ละยุคได้ (Bell, et al, 2017) โดยจิรประภา อัครบวร (2565) ได้ทำการสรุปวิวัฒนาการของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเอาไว้ดังนี้

ยุคที่ 1 ยุคการฝึกอบรมเพื่อทักษะในงาน (Task-based Training with ADDIE)

เริ่มต้นขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 ภาคอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนใน การผลิตเป็นจำนวนมาก จึงมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้ซึ่งในการจัดหลักสูตรจะมีการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เพื่อนำไปฝึกอบรมเพื่อทำงาน ต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ภาคธุรกิจได้ร่วมมือกับคณะกรรมการกำลังพลรบแห่งสหรัฐอเมริกาในการฝึกอบรมบุคลากรของกองทัพเพื่อผลิตยุทธโปกรณ์จึงได้สร้างโปรแกรมเทคนิคการอบรม สร้างนักฝึกอบรม (Trainer) พร้อมให้การรับรองผู้ควบคุมสายการผลิต (Certified Production Supervisor) ในยุคนี้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรทำงาน (Task-based Training) จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญ สำหรับวิธีการที่ใช้ในยุคนี้คือ การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training: OJT) ต่อมาในช่วงปี 1970-1990 ได้มีการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม โดยมีพื้นฐานมาจากภาคการศึกษาในมหาวิทยาลัย Florida State University ที่มี ความเชี่ยวชาญในการออกแบบการเรียนการสอนจนนำไปสู่การปรับใช้ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ หรือที่เรียกกันว่า ADDIE

ย่อมาจาก Analysis – Design – Development – Implementation – Evaluation ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า
 ในยุคนี้เป็นการเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะของบุคลากร



ภาพที่ 2.2 กระบวนการออกแบบการฝึกอบรม ADDIE

ที่มา: ปรับปรุงจากจिरประภา อัครบวร (2565)

**ยุคที่ 2 ยุคการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะและการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม
 (Competency-Based Training & Development and Training Roadmap)**

เป็นยุคที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ คำว่า
 การฝึกอบรมเชิงสมรรถนะเกิดขึ้นมาจากภาคการศึกษาโดยรัฐบาลสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1950s
 หลังจากการเรียนรู้เพื่อการทำงาน (Performance-Based) การฝึกอบรมเชิงสมรรถนะจะมุ่งเน้นการ
 พัฒนาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการฝึกอบรม การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการ
 อบรมไปใช้ ทำงานจริง โดยการออกแบบจะเน้นกระบวนการที่ทำให้ผู้อบรมสามารถนำไปใช้จริงได้
 เห็นผลลัพธ์ของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ หลักการสมรรถนะที่นำมาใช้ใ
 การฝึกอบรมและพัฒนาในยุคนี้มีสมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้ เช่น ทักษะในการบริหารจัดการ
 ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงาน เป็นต้น ส่วนสมรรถนะที่พัฒนาได้ยาก คือ ภาวะผู้นำ
 (Leadership) เนื่องจากต้องใช้วิธีการพัฒนารูปแบบพิเศษอย่างการจัดทำศูนย์การประเมิน
 (Assessment Center) เป็นต้น อีกทั้งในยุคนี้จะมีการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training
 Roadmap) ที่ช่วยให้เห็นภาพการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนอบรมในลักษณะของ
 เส้นทางการเรียนรู้ที่ออกแบบตามสายงาน

ยุคที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม และการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Holistic HR Development with HRD Blueprint)

เป็นยุคการฝึกอบรมที่ถูกตั้งคำถามว่าจะสามารถส่งมอบผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ความพยายามผสมผสานการเรียนรู้และการพัฒนาเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ได้จบเพียงการฝึกอบรมเท่านั้น การผสมผสานการเรียนรู้และการพัฒนาเป็นการฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Blueprint) ซึ่งสำหรับประเทศไทยเกิดขึ้นจากสำนักงาน ก.พ. ในช่วงปี 2551 เพื่อยกระดับข้าราชการไทย โดย HRD Blueprint จะครอบคลุมบุคลากรทุกคนในองค์กร พัฒนาทุกด้านอย่างสมดุลทั้งด้านการทำงานจนถึงสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรแต่การพัฒนาในยุคนี้ไม่ได้มุ่งเน้นไปถึงระดับปัจเจกบุคคล

ยุคที่ 4 การจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นมุมมองของปัจเจกบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรแต่ละคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง เนื่องจาก IDP เป็นการวางแผนของบุคลากรรายบุคคล พูดคุยร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา โดยสามารถวางแผนเป้าหมายได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สำหรับในยุคแรก IDP ถูกนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารองค์กร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทำให้ผู้บริหารแต่ละคนได้รับการพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งสมรรถนะการเป็นผู้นำและการบริหาร อีกทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานเชิงประจักษ์ผ่านการทำโครงการพิเศษ หรือโครงการที่มีความท้าทาย นอกจากนี้ผู้จัดทำแผนพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีความรู้ในการจัดการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีความสามารถในการเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องพัฒนา สำหรับในยุคนี้เป็นการพัฒนาที่องค์กรหรือผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้จัดวางแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรซึ่งยังคงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงองค์ความรู้ของบุคลากรบางคน

ยุคที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Culture)

เป็นยุคที่แตกต่างจาก 4 ยุคที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากเป็นยุคที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในการพัฒนาได้ง่ายมากขึ้น เปลี่ยนจากการที่องค์กรเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนามาเป็นบุคลากรกำหนดเอง โดยองค์กรพัฒนาทั่วโลกในการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ในยุคนี้เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาในยุคดิจิทัล โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564) ได้นำเสนอมุมมองการเรียนรู้และพัฒนาในยุคดิจิทัลเอาไว้ 4 ด้าน ได้แก่

(1) การเรียนรู้จากมนุษย์ถึงมนุษย์ มุมมองนี้มีปัจจัยหลากหลายและควรนำมาพิจารณาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพราะมนุษย์มีความแตกต่าง ทั้งในเรื่องของอายุ แรงจูงใจ รูปแบบการเรียนรู้ ในการเรียนรู้แบบนี้สามารถทำได้ในรูปแบบของการสอนงาน (Coaching) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น

(2) การเรียนรู้จากมนุษย์ถึงหุ่นยนต์ โดยมุมมองนี้มนุษย์คือผู้สร้างและเลือก Learning Platform ที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุด และใช้หุ่นยนต์หรือเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ของมนุษย์ รวมถึงอำนวยความสะดวก เช่น การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ผ่าน Google เป็นต้น

(3) การเรียนรู้จากหุ่นยนต์ถึงหุ่นยนต์ สำหรับมุมมองนี้มนุษย์เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการที่หุ่นยนต์เรียนรู้ระหว่างกัน เช่น กรณีที่ AI ของ Facebook มีการพัฒนาภาษาของตนเองเพื่อสื่อสารกันแทนการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้การใช้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(4) การเรียนรู้จากหุ่นยนต์ถึงมนุษย์ เป็นมุมมองที่หุ่นยนต์ได้พยายามเลียนแบบพฤติกรรมของมนุษย์จากการ Deep Learning ดังกรณีของ AI ของร้าน Robot.He ซึ่งเป็นร้านอาหารของอาลีบาบาที่คอยทำหน้าที่รับคำสั่งและให้บริการอาหาร และกรณีของ AI ที่เป็นที่ปรึกษากฎหมายของ Baker & Hostetler LLP ที่มีชื่อว่า ROSS Intelligence ในสหรัฐอเมริกา ซึ่ง AI ทั้งสองได้มีการเรียนรู้และเลียนแบบกระบวนการทำงานของสมองมนุษย์แปลงภาษาคอมพิวเตอร์เป็นภาษามนุษย์

1.6 เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กันในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิครวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเครื่องมือของการพัฒนาที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังนี้ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

1.6.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นการใช้วิทยากรเป็นสื่อกลางในการอธิบายซึ่งเป็นสื่อสารแบบทางเดียวผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด วิธีการ หลักการต่างๆ รวมถึงประสบการณ์ในหัวข้อและประเด็นการอบรมมายังผู้เข้ารับการอบรม ใช้การอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง บางครั้งจะมีการเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม และใช้เอกสารประกอบการบรรยายมาประกอบเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.6.2 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ผ่านการอบรมความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่างๆ ซึ่งการถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อาทิ

เครือข่ายอินเทอร์เน็ต แพลตฟอร์ม MOOC ต่าง ๆ เป็นต้น การอบรมรูปแบบนี้มีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่า ผู้เรียนรู้บางคนอาจติดปัญหาเนื่องจากขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความทันสมัย

1.6.3 การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ใช้เรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในอดีตมาเป็นแบบคิดในการวิเคราะห์ แกไขสถานการณ์ต่างๆ ฝึกการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและข้อมูลซึ่งจะทำให้ผู้รับการอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นปัญหาต่างๆ และตัดสินใจในแนวทางที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

1.6.4 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ แสดงบทบาทจำลองตามเรื่องราวที่กำหนดขึ้นในประเด็นที่สื่อถึงวัตถุประสงค์ของการอบรม และ พัฒนาในครั้งนั้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้วิธีการต่างๆ ตามบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้น กระบวนการนี้สามารถให้ผู้ชมพิจารณาเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมด้วยภายหลังการแสดงบทบาทจำลองสิ้นสุดลงได้

1.6.5 การใช้เกมบริหาร (Business, Management Games) เป็นวิธีการจัดกิจกรรม โดยกำหนดให้มีการแข่งขัน ระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในเกมการแข่งขันผู้เข้ารับการอบรมจะต้องฝึกคิดทดลองดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงฝึกทักษะ การเป็นผู้นำ ผู้ตามและฝึกกระบวนการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่ม

1.6.6 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะต่างๆ รวมถึงเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการนันทนาการ เช่น กิจกรรมการร้องเพลงสื่อความหมาย การใช้ท่าทางประกอบที่เหมาะสม เกมการเคลื่อนไหวต่างๆ โดยวิทยากรจะคอยสอดแทรกแนวคิดต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้กิจกรรมนันทนาการจะสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกันก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานได้

1.6.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นวิธีการหนึ่งที่สอดแทรกไปในการ บรรยายโดยผู้บรรยายเพื่อทำให้ผู้ เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติการ โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับฟังมาปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้ที่วิทยากรได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่ให้คิดวิเคราะห์ สร้างและนำเสนอหรืออาจเป็นกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรม Work Rally ที่เป็นฐานกิจกรรมโดยประยุกต์มาจากแนวคิดต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

1.6.8 การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training) เป็นวิธีการสอนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในขณะที่ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมจริง เน้นบทบาทของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยมีโครงสร้างการทำ OJT 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการฝึกอบรมขณะทำงานหรือไม่ (2) วิเคราะห์งานที่ต้องหาให้เกิดการเรียนรู้ (3) คัดเลือกผู้สอน

และผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการ (4) เตรียมการฝึกอบรม (5) จัดฝึกอบรมขณะทำงาน และ(6) ประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (Jacobs, 2003) ส่วนใหญ่วิธีนี้เป็นวิธีที่องค์กรนำมาใช้ฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในระดับปฏิบัติการเพื่อต้องการให้บุคลากรใหม่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานที่องค์กรมอบหมายเพื่อให้บุคลากรใหม่เกิดความมั่นใจ มีความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.6.9 การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ฝึกสอนงานมักจะกระทำการฝึกสอนงานโดยการตั้งคำถาม และเป็นเพื่อนชวนคิด โดยพยายามในการให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตนเองโดยหลักสำคัญของการโค้ช คือ ผู้ฝึกสอนงานจะถามผู้ปฏิบัติงานและรอคำตอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงานสร้างงานให้เกิดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงาน และผู้ฝึกสอนงานช่วยผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยไม่ใช้การสอนงาน ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการฟัง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล, 2560)

1.6.10 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอน ถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามที่ผู้ฝึกสอนงานต้องการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการเรียนรู้ระบบ วัฒนธรรม องค์กร การปฏิบัติงานไปตามวิธีการที่ทำต่อเนื่องกันมา และเป็นวิธีการที่ง่ายต่อผู้ฝึกสอน (Mentor) และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติในรูปแบบเดิม ๆ ทักษะระบบการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานนิยมปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถกระทำได้ ได้แก่ (1) ผู้ฝึกสอนงานกำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน (2) ผู้ฝึกสอนงานบอกปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน และ(3) ผู้ฝึกสอนงานกำหนดระยะเวลา และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงกระทำ (สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล, 2560)

1.6.11 การหมุนเวียนงาน (Job Rotations) เป็นการหมุนเวียน การสับเปลี่ยนบุคลากรในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นการลงมือปฏิบัติจริงในบทบาทงานใหม่ อาจจะอยู่ในสายงานเดิมหรือสายงานใหม่ ทำให้บุคลากรมีศักยภาพที่ใกล้เคียงกันมีความสามารถหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนและช่วยเหลือกันได้ (วัญญูณลิน รุ่งสินกุลวัฒน์, 2565) ซึ่งการหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเอง และไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการหมุนเวียนงานต้องมีแผนการและดำเนินการ

ในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า Job Rotation Roadmap เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556)

1.6.12 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นกระบวนการรวบรวมความคิด ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อหาทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันผ่านการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดง ความคิดเห็น โดยผู้ที่เสนอไอเดียจะไม่ถูกจำกัดกรอบความคิด และไม่ถูกตัดสินว่าถูกหรือผิด เป็นไปได้ หรือเป็นไปได้ไม่ได้ ทุกคนในกลุ่มสามารถแชร์ไอเดียที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อได้อย่างอิสระ ยังมีปริมาณ แนวคิดมากยิ่งขึ้นสะท้อนให้เห็นมุมมองที่หลากหลาย และมองเห็นโอกาสที่จะนำไปสู่ข้อสรุปหรือ ทางออกใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น (พิตะวัน ศรีเจริญ, 2552)

1.6.13 Gamification เป็นการนำเกมมาปรับใช้กับเรื่องที่ไม่ใช่เกมโดยออกแบบ เนื้อหาและกลไกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ สนุกสนานจนเกิดแรงจูงใจและอยากเรียนรู้มากขึ้น วิธีนี้มีมิติการออกแบบ 9 มิติสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือที่เรียกว่า 9 Ps ดังนี้ (1) เป้าประสงค์ (Purpose)(2) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motivation)(3) ผลงาน (Performance) (4) ความก้าวหน้า (Progression) (5) การมีส่วนร่วม (Participation) (6) ความเป็นมิตร (Partnerships) (7) ศักยภาพ (Potential) (8) ผู้เล่นเกม (Player) และ(9) วัฒนธรรมองค์กร (Politics) (Jenkins, 2015)

1.7 เครื่องมือที่ใช้ในประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลังจากทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านเทคนิควิธีการต่าง ๆ แล้วจะต้องมีการ ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสะท้อนผลที่เกิดขึ้นว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวผ่าน เครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

1.7.1 การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) และแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) หรือแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น เป็นการประเมินผลแบบ ทันที (Immediate Evaluation) หลังจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.7.2 การสังเกตการณ์ หรือการมอบหมายโครงการ ประเมินความรู้ ทักษะ ที่เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลา 1 เดือนหลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้ประเมินผ่านการทำงาน เป็นการประเมินผลระยะสั้น (Short-term Evaluation)

1.7.3 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีดูผลงาน (Performance) ความสามารถ (Competency) และผลิตผล (Productivity) เป็นการประเมินผลระยะยาว (Long-term Evaluation)

นอกจากนี้ จิรประภา อัครบวร (2561 ก.) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของ การฝึกอบรมออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) การประเมินกระบวนการเพื่อนำผลมาปรับปรุงขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาและ ฝึกอบรม

(2) การประเมินผลลัพธ์เพื่อทำให้ทราบว่าสิ่งที่ต้องการให้เกิดจากการพัฒนานั้นผู้รับการพัฒนาได้รับสิ่งนั้นหรือไม่

โดยการประเมินต้องจำแนกระหว่างสิ่งต่างๆ ได้แก่

(1) การรับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง (Perception): ผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้สนับสนุนการพัฒนา สามารถประเมินได้โดยประเมินความคาดหวังของผู้เรียน การตรวจสอบความพึงพอใจของผู้เรียนว่าเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ และประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการการฝึกอบรมและพัฒนา

(2) ผลในเชิงการเรียนรู้ (Learning): ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สามารถประเมินได้โดยประเมินความรู้ก่อนเรียน (Pre-test) ประเมินความรู้ระหว่างเรียน (Quiz) ประเมินความรู้หลังเรียน (Post-test)

(3) ผลในเชิงผลการปฏิบัติงาน (Performance): ผลลัพธ์เชิงการลงทุน ผลลัพธ์ตามความคาดหวัง สามารถประเมินได้โดยค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) การให้ผลตอบแทนกลับกิจกรรมจากกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (Performance Feedback) และผลการประเมินจากหัวหน้า และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder's Evaluation)

ตารางที่ 2.1 สรุปรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

	ก่อน	ระหว่าง	หลัง
การรับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง (Perception)	ประเมินความคาดหวังของผู้เรียนก่อนการพัฒนา (Expectation Survey)	การตรวจสอบความพึงพอใจของผู้เรียนว่าเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ (Pulse Check)	ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการการฝึกอบรมและพัฒนา (Satisfaction Survey)
ผลในเชิงการเรียนรู้ (Learning)	ประเมินความรู้ก่อนเรียน (Pre-test)	ประเมินความรู้ระหว่างเรียน (Quiz)	ประเมินความรู้หลังเรียน (Post-test)
ผลในเชิงผลการปฏิบัติงาน (Performance)	ค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)	การให้ผลตอบแทนกลับกิจกรรมจากกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (Performance Feedback)	ผลการประเมินจากหัวหน้า และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder's Evaluation)
	การประเมินกระบวนการ (Formative Evaluation)		การประเมินผลลัพธ์ (Summative Evaluation)

ที่มา: จิรประภา อัครบวร (2561 ก.)

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) มาใช้ในการศึกษาการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครบในทุกมิติตามแนวคิดของ Gilley & Egglund (1989) โดยประกอบไปด้วย (1) การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เพื่อศึกษาการพัฒนาเฉพาะบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เพื่อศึกษาแนวทางที่องค์กรจัดวางเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (3) การบริหารผลงาน (Performance Management) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินขององค์กรที่สอดคล้องกับผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา และ (4) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหาร องค์กร พัฒนาองค์กรในระยะยาว รวมถึงการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.1 ความหมายขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง

Vecchio and Appelbaum (1995) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ องค์กรจะบรรลุผลปฏิบัติงานสูงอย่างยั่งยืนได้บุคลากร และผู้บริหารต้องร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งปันข้อมูลกันภายในองค์กร และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพผ่านการออกแบบเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร จะมีการพัฒนาสติปัญญาของคนในองค์กรเนื่องจากสติปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร มุ่งให้ความสำคัญที่ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นผลรวมของความรู้ ความชำนาญ และสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากบุคลากรในองค์กรภายใต้เทคโนโลยีระดับสูง บุคลากรเป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรสมรรถนะสูงต้องมีขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างทีมงานที่สำคัญ นโยบายด้านบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการยืดหยุ่น ทักษะ ความรู้และแรงจูงใจ ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นที่การสอนงาน การบูรณาการ การสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทีมงานที่ดีที่สุด และการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Holbeche (2004) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ยึดระบบการบังคับบัญชาแบบดั้งเดิมที่เคร่งครัดเกินไป มีการสร้างแรงกระตุ้นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

Buytendijk (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดใหม่ก่อนองค์กรอื่นๆ มีการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) ได้เป็นอย่างดี และสามารถรับมือกับแรงกดดันทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

Blanchard (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรมีความพึงพอใจ และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง

De Waal (2007) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทางการเงินในระยะยาวเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาวในลักษณะบูรณาการโครงสร้างในการจัดการให้มีความสอดคล้องโดยการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับคนในองค์กรอย่างสิ้นทรัพย์อย่างแท้จริง

นิสदारค์ เวชยานนท์ (2551) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่เต็มไปด้วยผู้มีความรู้ ความสามารถและความผูกพันอย่างเหนียวแน่น ตัวองค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ (2551) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผลิตและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดึงดูดคนของบุคลากรมาใช้ได้ รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยองค์กรสมรรถนะสูงจะมีความคล่องตัวสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและบุคลากรที่สอดประสานกันเป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่กระทบต่อการทำงานรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีขีดความสามารถที่เหนือกว่าคู่แข่ง มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

คมกริช นันทะโรจพงษ์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มที่ มีกระบวนการทำงานของเทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความประสานสอดคล้องกันเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความคล่องตัว มีการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ปรับปรุงทั้งโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่กระทบต่อการดำเนินงานจากรอบด้าน ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำคัญกับการใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนมีกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและบุคลากรที่สอดคล้องกัน เพื่อให้องค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่ใช้กระบวนการความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจมุ่งมั่นในความสำเร็จ เพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถสูง มีความสามารถในการปรับตัว มีแผนการรองรับกับสภาวะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มีบุคลากรคุณภาพสูง มีเทคโนโลยี มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสามารถทางการแข่งขันสูงเหนือคู่แข่ง สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง

สามารถกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ได้ดังต่อไปนี้

Popovich (1998) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีพันธกิจที่ชัดเจน 2) กำหนดผลลัพธ์และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 3) มีกระจายอำนาจให้บุคลากร 4) สร้างกระบวนการใหม่ 5) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) แข่งขันกันที่ผลการดำเนินงาน 7) มีการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการ และ 8) มีการสื่อสารเปิดเผย และมีการสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Waal (2010) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีคุณภาพการจัดการสูง 2) มีการปฏิบัติอย่างเปิดเผย 3) มีความผูกพันระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับใหม่เสมอ และ 5) มีบุคลากรมีคุณภาพสูง

นิสตารก เวชยานนท์ (2554) สรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) มีฐานรากที่มั่นคง คือ มีทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ที่เข้มแข็ง 2) มีวัฒนธรรมร่วมกันโดยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมความเชื่อมั่นไว้วางใจ วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ 3) มีระบบการสร้างและสะสมความรู้ขององค์กร 4) มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น 5) มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และบุคลากร 6) มีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้แก่สังคม

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) 2) การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 4) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) 5) การจัดโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) 6) การมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (Good Governance) และ 7) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วินุลาศ เจริญชัย และคณะ (2566) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. มิติปัจจัยนำเข้า

- 1.1 มีภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำทางการบริหาร (Executive leadership)
- 1.2 มีพันธกิจที่ชัดเจน
- 1.3 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลลัพธ์และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์อย่างแท้จริง
- 1.4 มีกระจายอำนาจให้บุคลากรหลัก

- ของลูกค้า
- 1.5 ปรับปรุงโครงสร้างกระบวนการให้ผลการดำเนินงานตรงกับความต้องการ
 - 1.6 มีการสื่อสารเปิดเผยและมีการสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 1.7 มุ่งมั่นต่อการพัฒนาความสามารถโดยใช้ระบบการเรียนรู้
 - 1.8 มีอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.9 ระบบโครงสร้างกระบวนการและการปฏิบัติในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะมีความสอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์
- ให้บุคลากร
2. มิติกระบวนการ
 - 2.1 การจัดการกระบวนการ
 - 2.2 พัฒนาระบบและโครงสร้างองค์กร
 - 2.3 การพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 การสร้างกระบวนการใหม่เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ
 - 2.5 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - 2.6 ส่งเสริมการแข่งขันกันที่ผลการดำเนินงาน
 - 2.7 การบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร
 3. มิติผลผลิต
 - 3.1 การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.3 ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและกลุ่มเป้าหมาย
 - 3.4 ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว
 4. มิติเป้าหมายผลลัพธ์
 - 4.1 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น
 - 4.2 เปิดกว้างพร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะเครือข่ายและ
 - 4.3 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
 - 4.4 ความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อลูกค้า
 - 4.5 การแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร
 5. มิติรูปแบบขององค์กร
 - 5.1 องค์กรจัดการตนเอง
 - 5.2 วัฒนธรรมองค์กรเป็นการสร้างและปลูกฝังค่านิยมขององค์กรไปยังบุคลากร
- หุ้นส่วนการพัฒนา

5.3 องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต

5.4 องค์กรแบบเครื่องจักร

2.3 คุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง

Linder and Brooks (2004) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-Centered) มีพันธกิจที่มุ่งมั่นต่อการตอบสนองความต้องการของความต้องการคาดหวังของประชาชนและมีการดำเนินการเพื่อค้นหาความต้องการและความคาดหวังของประชาชนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

2. การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome-Oriented) องค์กรดำเนินการเพื่อนำไป สู่การบรรลุผลลัพธ์ ซึ่งหน่วยงานราชการโดยปกติมีการจัดผลการดำเนินงานในลักษณะของปัจจัยนำเข้าและผลผลิตมากกว่าผลลัพธ์

3. สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable) เกิดได้จากการตรวจสอบได้ทางการเงินการระมัดระวังจำนวนเงินที่ถูกจ่ายไปในงบประมาณที่กำหนด องค์กรที่สมรรถนะสูงไม่เพียงแต่วัดผลและรายงานผลการดำเนินงานเท่านั้น แต่ต้องชี้แจงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของเงินที่จ่ายไป

4. มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (Innovative and Flexible) องค์กรมีการค้นหาโอกาสใหม่ ๆ และสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่ตอบสนองสู่ความท้าทายใหม่ๆ บุคลากรถูกกระตุ้น ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีที่จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีกระบวนการ และโครงสร้างองค์กรตอบสนองอย่างฉับพลันต่อโอกาสขององค์กร

5. พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Open and Collaborative) มีความเข้าใจในระบบใหญ่ขององค์กร สร้างการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี การปฏิบัติงานที่เปิดกว้าง และมีหน่วยงานเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

6. มีความมุ่งมั่น (Passionate) องค์กรมีความชัดเจนต่อเป้าหมาย และการปฏิบัติงานในการที่จะทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล

วิบูลาส เจริญชัย และคณะ (2566) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงเอาไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี 2) เป็นองค์กรที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดี 3) เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และ 5) เป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2556) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มาตั้งแต่ปี 2549

รวมทั้งพัฒนาเป็นระบบราชการ 4.0 โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้านดังนั้นองค์กรภาครัฐที่เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่

1. การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและ ถ่ายทอด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการ กำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ใน การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ตามทิศทางองค์กร
6. การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการ สนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของ ส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้าน การพัฒนาองค์กร

2.4 แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร สมรรถนะสูงเอาไว้ดังนี้

1. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรควรมุ่งเน้นบุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเพิ่มศักยภาพ การให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์

ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ องค์กรต้องมีการวางแผนการจัดการ องค์กร การนำแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรควรปรับนโยบายการบริหาร องค์กรให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3. ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่น ในองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารต้องตัดสินใจที่แน่นอน มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นต่อ ผลสำเร็จโดยใช้วิธีการกระตุ้น โน้มน้าว และผลักดันบุคลากรให้ทำงานบรรลุตามความคาดหวัง และมี บทลงโทษต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม มีการเปรียบเทียบและกระจายอำนาจให้บุคลากรได้ตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน

4. ด้านการนำองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) มีการ แสวงหาความรู้ มีการสร้างความรู้ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ในองค์กร

5. ด้านกระบวนการบริหารองค์กรแบบยืดหยุ่นและการทำงานเป็นทีม องค์กรต้องมี กระบวนการทางานที่มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบกระบวนการการกำหนด ตัวชี้วัดของกระบวนการและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์และโครงสร้างของ องค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้นโครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6. ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นการจัดการระบบสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อเรียกใช้งานได้ทันที การสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร การจัดการกระบวนการภายในองค์กรมีกระบวนการที่สนับสนุนให้ บุคลากรทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่าและ ตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมีการนำเทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพและผลผลิต

จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2556) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้านได้แก่ (1) การนำองค์กร เพื่อศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารองค์กร (2) การวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เพื่อศึกษาการวางแผนขององค์กร (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ขององค์กร (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (6) การจัดการกระบวนการ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานขององค์กร และ(7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อศึกษาการประเมินผลการทำงานงานขององค์กร

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งเป็นแผนระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566)

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 : เสริมสร้างกระบวนการนิติบัญญัติ

พันธกิจที่ 2 : เสริมสร้างบทบาทความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ

พันธกิจที่ 3 : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันนิติบัญญัติ

พันธกิจที่ 4 : บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : พัฒนางองค์กรก้าวสู่ Digital Parliament

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภา
ระหว่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเรือน
ในกระบวนการนิติบัญญัติ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 : สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการ
เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4
(พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มี
สมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
อย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่มีหลักธรรมาภิบาล
และประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข





ภาพที่ 2.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) และเป้าหมาย

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2566)

4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปรัชญาของสำนักรักษาความปลอดภัย

คือ เข้าใจปัญหา พัฒนาระบบงาน บริการด้วยน้ำใจ

วิสัยทัศน์ คือ สำนักรักษาความปลอดภัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นในความปลอดภัย บริการจัดการอาคารสถานที่ให้มีทัศนียภาพสวยงามและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ

ภารกิจ ประกอบด้วย

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย อารักขาบุคคลสำคัญตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน เสนอแนะการกำหนดนโยบาย มาตรการ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติกร วางระบบพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยและการพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย
3. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบการจราจรในบริเวณรัฐสภา
4. ประสาน ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ผู้เข้าฟังการประชุม และผู้ขอเข้าพบบุคคลสำคัญฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารในบริเวณรัฐสภา
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดวางระบบ กำกับ ดูแล การใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ ตลอดจนบำรุงรักษา ซ่อมแซม และรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ในบริเวณสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
6. ให้คำแนะนำ กำกับดูแลการติดบัตรและการแต่งกายในบริเวณรัฐสภา
7. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สำนักรักษาความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการอารักขาสมาชิกรัฐสภาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี อากันตุกะจากต่างประเทศบุคคลสำคัญ บุคคลในวงงานสภา ข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปในบริเวณรัฐสภา
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในที่ประชุมรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมสภา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจค้น สืบสวนสอบสวน และป้องกันการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในบริเวณรัฐสภา และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
5. ประสานการรักษาความปลอดภัยกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการกำหนดนโยบาย มาตรการ ระเบียบ แบบแผนแผนปฏิบัติการ การชักจูงการปฏิบัติ การฝึกอบรม และการข่าวเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัย
7. ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบและพัฒนากระบวนการรักษาความปลอดภัย ระบบการสื่อสารด้านการรักษาความปลอดภัย และวางแผนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาความปลอดภัย
8. ประสาน ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ผู้เข้าฟังการประชุม และผู้ขอเข้าพบสมาชิกรัฐสภาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี บุคคลในวงงานสภาและข้าราชการในบริเวณรัฐสภา
9. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบการจราจรในบริเวณรัฐสภา
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบพิจารณาแบบและอนุมัติออกบัตรอนุญาตสำหรับยานพาหนะที่เข้ามาในบริเวณรัฐสภา
11. ให้คำแนะนำและกำกับ ดูแลการติดบัตรและการแต่งกายแก่บุคคลในบริเวณรัฐสภา
12. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดวางระบบ กำกับ ดูแล การใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ ตลอดจนบำรุงรักษา ซ่อมแซม และรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ในบริเวณสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
13. ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกรัฐสภาและบุคคลสำคัญในบริเวณรัฐสภา
14. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไชแซ สุวรรณ และ ตรีเนตร ตันตระกูล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเข้าสู่องค์การสมรรถนะสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเข้าสู่องค์การสมรรถนะสูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะบุคลากรระดับบริหารกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับ

บริหารธุรกิจโรงแรม และองค์การสมรรถนะสูง 3) ปัจจัยสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลต่อการเข้าสู่องค์การสมรรถนะสูง 4) กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเข้าสู่องค์การสมรรถนะสูง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรระดับบริหารของโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) จำนวนทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มนักวิชาการ นายกสสมาคมโรงแรมไทยและคณะกรรมการบริหารสมาคมโรงแรมไทย คณะกรรมการพิจารณามาตรฐานที่พักเพื่อการท่องเที่ยวโรงแรม/รีสอร์ท จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบสัมภาษณ์ สติติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสมรรถนะ ประกอบด้วย 1.สมรรถนะหลัก 2.สมรรถนะในงาน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย 1. ระบุความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา 2. ออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนา 3. ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา 4. ประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักบุคลากรระดับบริหาร สมรรถนะในงาน บุคลากรระดับบริหารมีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรม และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรม มีความสัมพันธ์กับองค์การสมรรถนะสูง 3) อิทธิพลปัจจัยสมรรถนะหลักบุคลากรระดับบริหาร สมรรถนะในงาน บุคลากรระดับบริหารมีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรม และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมมีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระดับบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเข้าสู่องค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 17 แนวทาง ได้แก่ การจัดการ 11 ด้านและฐานงาน 6 ด้าน

อรอนงค์ ช่วยมิตร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กรณีศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศึกษาอุปสรรคปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอในการพัฒนารูปแบบ วิธีการและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากข้อมูลเอกสารและผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) รูปแบบ วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรมโดยมีวิธีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ แผนยุทธศาสตร์ ประกอบนโยบาย อธิปไตย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน เพิ่มการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรมีทั้งการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร ลักษณะเป็นการบรรยาย, การฝึกปฏิบัติและสุดท้ายกระบวนการ คือ เริ่มตั้งแต่การหาความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ นโยบายอธิปไตย รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ 2) อุปสรรคปัญหาในวิธีการและกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ บุคลากรขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และยึดติดกับระเบียบแบบแผน วิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 3) แนวทางแก้ไขอุปสรรคปัญหาในวิธีการและกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในกรม มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด ปรับแนวทางการปฏิบัติ การสร้างทัศนคติที่ดี และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ตลอดจนการจัดกิจกรรม อบรมที่น่าสนใจมากขึ้น 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบ วิธีการและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การลดจำนวนขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ส่งเสริม/พัฒนา ให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างความผูกพันในองค์กร อีกทั้งควรมีนโยบาย หรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น

วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยองและ 2) ศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยองใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 346 คนซึ่งได้มา จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างผลการศึกษารูปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองผลจากการสัมภาษณ์พบว่าด้านการฝึกอบรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่งล้วนให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรมากด้านการศึกษการส่งบุคลากรศึกษาต่อในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้เนื่องจากข้อกำหนดในระเบียบราชการด้านการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่มีลักษณะของการทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบด้านการเรียนรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งงานตามระดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นหลักส่วนผลจากแบบสอบถามพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 2) สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ 1) ปัญหาการย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากร 2) ปัญหาการขาดแคลน

บุคลากรตำแหน่งที่สำคัญๆ 3) ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อในการศึกษาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 5) ปัญหาการจัดอบรมโดยหน่วยงานภายนอกซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ณัฐศรีณัฐ มังคละนาเศศวร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานและองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย 3) ศึกษาอิทธิพลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานและองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย 4) เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและบุคลากรของการยางแห่งประเทศไทย จำนวน 97 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ปัจจัยต่างๆ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยต่างๆ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลทางลบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย ข้อเสนอแนะในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการยางแห่งประเทศไทยจะต้องมุ่งเน้นด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาเองของบุคลากร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของบุคลากรเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการขององค์กร 4) กำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talent Management) 5) ผลักดันการบริหารผลงานด้วยเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และ 6) มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรด้วยการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการพัฒนาองค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

อรทัย กระจวนชัย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษากองจัดทางบประมาณด้านสังคม 2 สำนักงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและแนวทางและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เป็นการ

วิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความใกล้ชิดต่อประเด็นที่ต้องการศึกษา จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงของกองจัดทำงบประมาณด้านสังคม 2 สำนักงบประมาณ ประกอบไปด้วยการหาความจำเป็น การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการและการติดตามประเมินผล แนวทางในการสร้างการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การผลักดันการทำงานเป็นทีม การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และระบบการส่งงาน การจัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร การระดมผู้เชี่ยวชาญ การสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ สร้างความยึดมั่นในหลักการทางวิชาชีพ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือการดำเนินการตามกระบวนการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และต่อเนื่องให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้เป็นการสานพลังทุกภาคส่วน และตอบสนองความต้องการของบุคลากร

วิรัช ประวันเตา และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูงในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูงในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับจังหวัด เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบผสมมี 3 ขั้นตอนคือ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบฯ โดยศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2) ตรวจสอบรูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูงฯ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯและตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบรูปแบบฯ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่น สอบถามผู้บริหารระดับสูง หัวหน้ากลุ่มควบคุมโรคและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุข 8 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 239 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (path analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบฯ โดยทดลองใช้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 5 จังหวัดภาคเหนือตอนล่างจากนั้นประเมินโดยใช้แบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 25 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรูปแบบที่สังเคราะห์ มี 7 หมวด 30 ข้อย่อย ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) มุ่งเน้นผู้รับบริการ (4) ข้อมูลสารสนเทศฯ และการจัดการความรู้ (5) พัฒนาทรัพยากรบุคคล (6) กระบวนการทำงาน (7) ผลลัพธ์การดำเนินงาน สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า อิทธิพลทางตรงจากปัจจัย 6 ประการข้างต้น มีค่าระหว่าง 0.507-0.686 อิทธิพลผลทางอ้อมตั้งต้นจากหมวด (4) ข้อมูลสารสนเทศฯ ผ่านหมวด (1) การนำองค์กร (2) วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) มุ่งเน้นผู้รับบริการ (4) ข้อมูลสารสนเทศฯ และการจัดการความรู้ (5) พัฒนาทรัพยากรบุคคล (6) กระบวนการทำงาน มีค่าระหว่าง 0.057-0.219 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลทั้ง 7 หมวดมีความสอดคล้อง(Fit) กับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 และผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบฯ พบว่ารูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นนี้สามารถใช้ได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถสะท้อนผลการดำเนินการตามองค์ประกอบรูปแบบฯ ได้อย่างชัดเจนทั้ง 5 จังหวัด โดยมีคะแนนผลการประเมินตนเองระหว่างร้อยละ 25.50–32.80 และผลการประเมินรูปแบบนี้พบมีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ในระดับมากถึงมากที่สุด

มยุลี ปันทะโชติและปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ แบบกลุ่ม และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.12$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.11$) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (X3) ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X4) และ ด้านการนำองค์กร (X1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.90

รังสรรค์ ตรงฉาก และ ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง : ศึกษากรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประเมินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับรูปแบบขององค์กรสมรรถนะสูงและ 3) เพื่อวางแผนทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 384 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้ ANOVA วิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป สถานภาพสมรสแล้ว มีระยะเวลาในการรับราชการ มากกว่า 9 ปีขึ้นไป ยังมีภาระในครอบครัวที่ยังต้องดูแล/มีค่าใช้จ่ายบิดา มารดาอยู่ ด้านปัจจัยดำเนินการ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย กฎ ระเบียบในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นมากตามสมควรและการสื่อสารในองค์กรเป็นทางการ ชัดเจน และเป็นระบบ 2) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผลการศึกษาในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำองค์กร อยู่ในดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในอาชีพตำรวจ ในขณะที่ปัจจัยดำเนินการ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานหน่วยงานต่อเนื่อง เชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับภารกิจงาน สสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการ สร้างนวัตกรรมในกระบวนการ รวมทั้งสร้างเส้นทางกรเติบโตที่ชัดเจน ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ ศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆและแสวงหาหรือสร้างองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเป็นความองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของหน่วยงาน

วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประยุกต์ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.972 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของสถานศึกษาจำนวน 255 คน แล้วได้ดำเนินประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพมาประกอบกันคือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษาจำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าฐานนิยม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีการใช้หลักการบริหารจัดการ ด้านนำองค์กร ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการและมีผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการและด้านผลลัพธ์การดำเนินการ โดยการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิพล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์กร 2) รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงหรือHPR (High performance Rcheewa) Modelประกอบด้วย นโยบายที่ดี (Good policy) บุคลากร (Personnel) การปฏิบัติงาน (Operational) การประเมินผล (Evaluation)

วารุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี 3) แนวทางในการพัฒนาเทศบาลนครอุดรธานีให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 294 คน เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถามสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการนำองค์กร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี ได้แก่ ด้านการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเทศบาลนครอุดรธานี ได้ร้อยละ 75.74

แนวทางในการพัฒนาเทศบาลนครอุดรธานีให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง คือ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทาง และความ คาดหวังที่ชัดเจน ควรให้โอกาสพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กรหรือหน่วยงาน การจัดสรรงบประมาณ ที่เหมาะสมในการจัดสัมมนาและอบรม มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและวิธีที่เหมาะสม ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการทำงาน

สุพรรณษา เศษแสงศรี และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 223 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One sample และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 81.50 ($R^2 = .815$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญ ได้แก่ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วารากรณ์ ทรัพย์รวงทอง และ สาธกร ทรัพย์รวงทอง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบฉบับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ 2) สร้างรูปแบบและ 3) ประเมินรูปแบบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน การสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้สอน จำนวน 340 คน การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ร่างรูปแบบ

และแบบประเมิน ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. เสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล 2. มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. การปรับปรุงคุณภาพทั้งองค์กรมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสร้างคุณค่าเพิ่มแก่ผู้เกี่ยวข้อง 5. การจัดการกระบวนการและทรัพยากร 6. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม 2) รูปแบบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 กระบวนการของรูปแบบ และ ส่วนที่ 5 การประเมินผล 3) การประเมินรูปแบบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ปกิต มูลเพ็ญ และ อติพร เกิดเรื่อง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูง และภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อแนวประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ 3) ศึกษาแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยเทคนิควิธีการเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ตัวอย่าง และเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เลือกใช้สถิติแบบอธิบาย และแบบอ้างอิงในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติแบบอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูงและภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้นจะประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารอื่นๆ และการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การอำนวยการ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ รูปแบบบริหารหรือการควบคุม การประสานงานหรือการสร้างทีม ทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ ค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ รวมถึงปัจจัยด้านการบริหารอื่นๆ ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง และการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษกองบัญชาการตำรวจนครบาล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตามลำดับต่อไปนี้

1. แบบแผนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 192 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 130 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากร = 192

e แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ = .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{192}{1+(192(0.05^2))} \quad n = \frac{192}{1.48} = 129.73$$

$$n = 130$$

จากนั้นผู้ศึกษากำหนดการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนด กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามกลุ่มงาน ดังแสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นคำถามตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นคำถามตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีแบ่งระดับการวัดไว้ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ช่วงห่างของคะแนน = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

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

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 (Rovinelli & Hambleton, 1977)
2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1990) โดยพบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.988

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามข้อมูลผู้ศึกษาได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยการแจกและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตอบแบบสอบถาม

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบ ในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ

1.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่ละสำนักให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาการปฏิบัติงานและระดับองค์กรสมรรถนะสูงของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาสู่องค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการเปรียบเทียบแสดงผลจากการใช้สถิติ Independent Samples t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและ One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ในครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำนวน 130 คน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	86.9
หญิง	12	9.2
LGBTQ+/อื่นๆ	5	3.8
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	19	14.6
30 – 40 ปี	47	36.2
41-50 ปี	36	27.7
51-60 ปี	28	21.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.5
ปริญญาตรี	71	54.6
ปริญญาโท	57	43.8
สังกัด		
กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย	102	78.5
กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษา - ความปลอดภัย	28	21.5
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ	68	52.3
อาวุโส	51	39.2
ชำนาญงาน	11	8.5
ประสบการณ์การทำงาน		
2-5 ปี	70	53.8
6-10 ปี	3	2.3
10 ปีขึ้นไป	57	43.8
รายได้ต่อเดือน		
15,001 – 25,000 บาท	34	26.2
25,001 – 35,000 บาท	67	51.5
มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	29	22.3
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และเพศ LGBTQ+/อื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และอายุต่ำกว่า 30ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

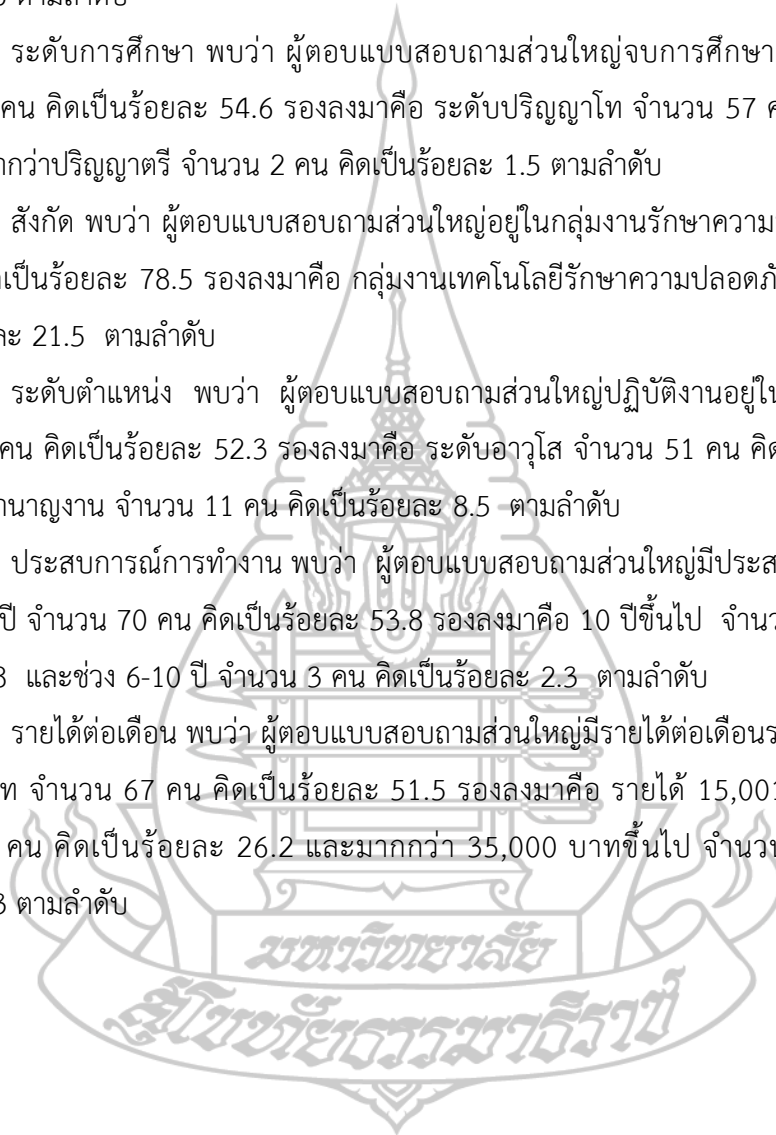
ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 รองลงมาคือ กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ระดับอาวุโส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และระดับชำนาญงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และช่วง 6-10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตามลำดับ



2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย 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

ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการบริหารผลงาน และด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย 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

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนารายบุคคล

(n=130)

ข้อ	ด้านการพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	องค์กรของท่านมี กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนรู้ของเจ้า หน้าที่ตำรวจรัฐสภา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา	13.1 (17)	31.5 (41)	41.5 (54)	12.3 (16)	1.5 (2)	3.42	0.92 2	มาก
2	องค์กรของท่านมีการ สำรวจและวิเคราะห์ ความจำเป็นของการ ฝึกอบรมและพัฒนา ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภา	16.2 (21)	26.9 (35)	40.0 (52)	14.6 (19)	2.3 (3)	3.40	1.00 1	ปาน กลาง
3	องค์กรของท่านมีการ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภามีการ พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน	15.4 (20)	29.2 (38)	44.6 (58)	10.8 (14)	0 (0)	3.49	0.88 3	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4	องค์กรของท่านส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ ดำรวจ รัฐสภาได้เรียนรู้ปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ ปัจจุบันโดยใช้ ประสบการณ์ในอดีต	15.4 (20)	28.5 (37)	40.8 (53)	14.6 (19)	0.8 (1)	3.43	0.94 8	มาก
5	องค์กรของท่าน ส่งเสริมและจูงใจให้ เจ้าหน้าที่ ดำรวจ รัฐสภาได้เรียนรู้เพื่อ เตรียมตัวรับมือการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	14.6 (19)	32.3 (42)	37.7 (49)	12.3 (16)	3.1 (4)	3.43	0.98 8	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนารายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.898) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา มีการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.883) รองลงมาคือ “องค์กรของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาได้เรียนรู้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันโดยใช้ประสบการณ์ในอดีต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.948) “องค์กรของท่านส่งเสริมและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาได้เรียนรู้เพื่อเตรียมตัวรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.988) “องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.922) และ “องค์กรของท่านมีการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมและพัฒนาของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 1.001) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนาสายอาชีพ

(n=130)

ข้อ	ด้านการพัฒนาสายอาชีพ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนผังความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ชัดเจน	11.5 (15)	29.2 (38)	43.1 (56)	12.3 (16)	3.8 (5)	3.32	0.96 6	ปานกลาง
2	องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	8.5 (11)	31.5 (41)	44.6 (58)	10.0 (13)	5.4 (7)	3.28	0.94 8	ปานกลาง
3	องค์กรของท่านมีการกำหนดความชัดเจนของโครงสร้างและตำแหน่งงาน	9.2 (12)	26.9 (35)	44.6 (58)	13.1 (17)	6.2 (8)	3.20	0.99 1	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 (S.D. = 0.914) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนผังความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D. = 0.966) รองลงมาคือ “องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (S.D. = 0.948) และ “องค์กรของท่านมีการกำหนดความชัดเจนของโครงสร้างและตำแหน่งงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D. = 0.991) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการบริหารผลงาน

(n=130)

ข้อ	ด้านการบริหาร ผลงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	องค์กรของท่านมีการ บริหารผลงานเพื่อ การสื่อสารถึงสิ่งที่ พนักงานต้องปรับ ปรุงตามความคาดหวัง ของผู้บังคับบัญชา	11.5 (15)	33.1 (43)	45.4 (59)	8.5 (11)	1.5 (2)	3.45	0.86 3	มาก
2	องค์กรของท่านมีการ บริหารผลงานเพื่อ นำไปใช้ในการตัดสินใจที่ เป็นประโยชน์ ของ พนักงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง เป็นต้น	10.8 (14)	31.5 (41)	46.2 (60)	8.5 (11)	3.1 (4)	3.38	0.90 1	ปาน กลาง
3	องค์กรของท่านมีการ บริหารผลงานเพื่อ การพัฒนาผลงาน อย่างต่อเนื่อง	9.2 (12)	36.9 (48)	43.1 (56)	9.2 (12)	1.5 (2)	3.43	0.84 4	มาก
4	องค์กรของท่านมี กระบวนการบริหารผล ประกอบด้วยวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การประเมินผลงาน และการให้รางวัล	10.0 (13)	33.1 (43)	47.7 (62)	6.9 (9)	2.3 (3)	3.42	0.85 2	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการบริหารผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.827) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อการสื่อสารถึงสิ่งที่พนักงานต้องปรับปรุงตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.863) รองลงมาคือ “องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.844) “องค์กรของท่านมีกระบวนการบริหารผล ประกอบด้วย การวางแผน การให้ข้อมูล ป้อนกลับ การประเมินผลงาน และการให้รางวัล ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.844) และ “องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ของพนักงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.901) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนาองค์กร

ข้อ	ด้านการพัฒนา	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มาก		ปานกลาง		น้อย			
		มากที่สุด	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด			
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน	7.7 (10)	42.3 (55)	43.1 (56)	4.6 (6)	2.3 (3)	3.48	0.80	มาก
2	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการพัฒนาองค์กร	11.5 (15)	39.2 (51)	43.1 (56)	4.6 (6)	1.5 (2)	3.55	0.81	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการพัฒนา องค์กร	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
3	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร และสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	11.5 (15)	40.8 (53)	41.5 (54)	3.8 (5)	2.3 (3)	3.55	0.83 6	มาก
4	องค์กรของท่านมีการสื่อสารเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	9.2 (12)	41.5 (54)	42.3 (55)	4.6 (6)	2.3 (3)	3.51	0.81 9	มาก
5	องค์กรของท่านมีการวินิจฉัยองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	10.0 (13)	38.5 (50)	44.6 (58)	3.1 (4)	3.8 (5)	3.48	0.86 5	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการพัฒนาองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.787) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์กรของท่านมีการประเมินผลการพัฒนาองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.818) รองลงมาคือ “องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร และสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.836) “องค์กรของท่านมีการสื่อสารเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.819) “องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.48 (S.D. = 0.800) และ “องค์กรของท่านมีการวินิจฉัยองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.865) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย
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

ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก 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

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการนำองค์กร

(n=130)

ข้อ	ด้านการนำองค์กร	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการทำงานแบบบูรณาการ	4.6 (6)	43.1 (56)	40.0 (52)	10.8 (14)	1.5 (2)	3.38	0.80 1	มาก
2	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังพนักงาน	4.6 (6)	43.8 (57)	38.5 (50)	10.8 (14)	2.3 (3)	3.38	0.82 8	มาก
3	สำนักรักษาความปลอดภัยมีนโยบายการป้องกันการทุจริตและระบบกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ	7.7 (10)	46.2 (60)	36.9 (48)	6.9 (9)	2.3 (3)	3.50	0.82 8	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการนำองค์กร	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4	สำนักรักษาความปลอดภัยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อพันธกิจและภาระหน้าที่ของส่วนราชการ สอดรับกับทิศทาง การพัฒนาและยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	5.4 (7)	44.6 (58)	40.0 (52)	8.5 (11)	1.5 (2)	3.44	0.78 8	มาก
5	สำนักรักษาความปลอดภัยมีแนวทางสื่อสารและสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	5.4 (7)	44.6 (58)	41.5 (54)	6.2 (8)	2.3 (3)	3.45	0.78 8	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการนำองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.750) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีนโยบายการป้องกันการทุจริตและระบบกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.828) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีแนวทางสื่อสารและสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.788) “สำนักรักษาความปลอดภัยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ตอบสนอง

ต่อพันธกิจและภาระหน้าที่ของส่วนราชการ สอดรับกับทิศทาง การพัฒนา และยุทธศาสตร์ชาติ และ การสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.788) “สำนัก รักษาความปลอดภัยมีการทำงานแบบบูรณาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.801) และ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำ องค์กรไปยังพนักงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.828) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

(n=130)

ข้อ	ด้านการวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์และ กลยุทธ์	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	สำนักรักษาความ ปลอดภัยมี การ วางแผนยุทธศาสตร์ที่ เป็นระบบ ตอบสนอง ความต้องการของ ประชาชน	15.4 (20)	39.2 (51)	38.5 (50)	5.4 (7)	1.5 (2)	3.62	0.86	มาก
2	สำนักรักษาความ ปลอดภัยมีการกำหนด แผนทั้งระยะสั้นและ ระยะยาวที่ ครอบคลุม และตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	16.2 (21)	36.2 (47)	39.2 (51)	6.9 (9)	1.5 (2)	3.58	0.89	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3	สำนักรักษาความปลอดภัยที่มีการจัดทำแผนงานที่ครอบคลุมงานทุกด้านขององค์กร	17.7 (23)	33.8 (44)	39.2 (51)	7.7 (10)	1.5 (2)	3.58	0.92 2	มาก
4	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินตามแผนงานทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม	16.9 (22)	33.8 (44)	42.3 (55)	5.4 (7)	1.5 (2)	3.59	0.88 7	มาก
5	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	16.9 (22)	36.9 (48)	38.5 (50)	6.9 (9)	0.8 (1)	3.62	0.87 4	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.853) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.874) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของประชาชน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.866) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินตามแผนงานทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม” มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.887) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.896) และ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดทำแผนงานที่ครอบคลุมงานทุกด้านขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.922) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

(n=130)

ข้อ	ด้านการให้ ความสำคัญกับ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก ปานกลาง	ปาน น้อย	น้อย น้อยที่สุด	น้อยที่สุด			
1	สำนักรักษาความปลอดภัยดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการอยู่เสมอ	17.8 (23)	40.0 (52)	34.6 (45)	6.2 (8)	1.5 (2)	3.65	0.94	มาก
2	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการคิดค้นนวัตกรรมการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	17.8 (23)	40.8 (53)	32.3 (42)	6.9 (9)	2.3 (3)	3.62	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.935) เมื่อพิจารณา

การจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.947) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการคิดค้นนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 1.006) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

(n=130)

ข้อ	ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	10.8 (14)	40.0 (52)	44.6 (58)	3.8 (5)	0.8 (1)	3.56	0.76 8	มาก
2	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	10.0 (13)	41.5 (54)	41.5 (54)	6.2 (8)	0.8 (1)	3.54	0.78 9	มาก
3	สำนักรักษาความปลอดภัยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร	10.0 (13)	40.0 (52)	42.3 (55)	6.9 (7)	1.5 (2)	3.52	0.80 0	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการวัดการ วิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้น้องค์ความรู้ในองค์กรไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน	10.0 (13)	42.3 (55)	40.8 (53)	5.4 (7)	1.5 (2)	3.54	0.80 8	มาก
5	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการแก้ไขปัญหาในองค์กรโดยนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้	9.2 (12)	43.8 (57)	39.2 (51)	6.2 (8)	1.5 (2)	3.53	0.80 9	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.766) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.768) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.789) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้น้องค์ความรู้ในองค์กรไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.808) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการแก้ไขปัญหาในองค์กรโดยนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.809) และ “สำนักรักษาความปลอดภัยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.800) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการขององค์กร	9.2 (12)	37.7 (49)	36.2 (47)	12.3 (16)	4.6 (6)	3.35	0.97 0	ปาน กลาง
2	สำนักรักษาความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	10.8 (14)	35.4 (46)	38.5 (50)	12.3 (16)	3.1 (4)	3.38	0.94 3	ปาน กลาง
3	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันให้กับพนักงาน	10.0 (13)	38.5 (50)	38.5 (50)	9.2 (12)	3.8 (5)	3.42	0.93 0	มาก
4	สำนักรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมาเป็นอันดับแรก	10.0 (13)	38.5 (50)	36.2 (47)	12.3 (16)	3.1 (4)	3.40	0.93 7	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.908) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันให้กับพนักงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.930) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมาเป็นอันดับแรก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.937) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.943) และ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.970) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการจัดการกระบวนการ

ข้อ	ด้านการจัดการ กระบวนการ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	สำนัก รักษาความ ปลอดภัยมีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการกระบวนการและ การบูรณาการการทำงาน สู่ความเป็นเลิศ	8.5 (11)	43.1 (56)	41.5 (54)	6.9 (9)	0 (0)	3.53	0.74	มาก
2	สำนัก รักษาความ ปลอดภัยมีการส่งเสริม ให้เกิดนวัตกรรมในการ ปรับปรุง กระบวน การทำงาน	10.8 (14)	41.5 (54)	39.2 (51)	7.7 (10)	0.8 (1)	3.54	0.81	มาก

(n=130)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านการจัดการ กระบวนการ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3	สำนัก รักษาความ ปลอดภัยมีการจัดการ กระบวนการที่เหมาะสม- สอดคล้องกับการ ทำงานในยุคปัจจุบัน	10.0 (13)	40.0 (52)	40.8 (53)	9.2 (12)	0 (0)	3.51	0.80	มาก
4	สำนัก รักษาความ ปลอดภัยมีการปรับลด กระบวนการเพื่อลด ต้นทุน และเพิ่ม ประสิทธิภาพ	10.0 (13)	41.5 (54)	39.2 (51)	7.7 (10)	1.5 (2)	3.51	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการจัดการกระบวนการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.778) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับ ในแต่ละข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุง กระบวนการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.818) รองลงมาคือ “สำนักรักษา ความปลอดภัยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการการทำงาน สู่ความเป็นเลิศ ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.749) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดการกระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการทำงานในยุคปัจจุบัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.800) และ “สำนักรักษา ความปลอดภัยมีการปรับลดกระบวนการเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.838) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ข้อ	ด้านผลลัพธ์การ ดำเนินการ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
		ที่สุด	กลาง	น้อย	ที่สุด				
1	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	8.5 (11)	46.9 (61)	40.0 (52)	3.8 (5)	0.8 (1)	3.58	0.73 4	มาก
2	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ	9.2 (12)	44.6 (58)	36.9 (48)	7.7 (10)	1.5 (2)	3.52	0.82 8	มาก
3	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดประสิทธิภาพของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	9.2 (12)	40.0 (52)	44.6 (58)	4.6 (6)	1.5 (2)	3.51	0.79 0	มาก
4	สำนักรักษาความปลอดภัยได้รับรางวัลหรือการยกย่องให้เป็น Best Practice จาก การเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการดำเนินงาน	9.2 (12)	41.5 (54)	41.5 (54)	5.4 (7)	2.3 (3)	3.50	0.82 8	มาก

(n=130)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=130)

ข้อ	ด้านผลลัพธ์การ ดำเนินการ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5	สำนักรักษาความปลอดภัยมีพัฒนาการ ในการดำเนินงาน อย่างเห็นได้ชัดเมื่อ เทียบกับปีก่อนหน้า	10.0 (13)	44.6 (58)	40.0 (52)	3.8 (5)	1.5 (2)	3.58	0.78 6	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.750) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.734) รองลงมาคือ “สำนักรักษาความปลอดภัยมีพัฒนาการในการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.786) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.828) “สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.790) และ “สำนักรักษาความปลอดภัยได้รับรางวัล หรือการยกย่องให้เป็น Best Practice จากการเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการดำเนินงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.828) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐานและในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ด้วยวิธี Post Hoc มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		S.S	df	M.S	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.937	2	0.968	1.738	0.180
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	70.785	127	0.557		
	รวม	72.722	129			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันไม่ส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.427	3	3.142	6.255	0.001*
ภายในกลุ่ม	63.295	126	0.502		
รวม	72.722	129			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.001 ซึ่งต่ำกว่ากว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านยกเว้นด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.19	3.29	3.75	3.85
ต่ำกว่า 30 ปี	3.19	-	-	*	*
30 – 40 ปี	3.29	-	-	*	*
41-50 ปี	3.75	-	-	-	-
51-60 ปี	3.85	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 41 – 50 ปี ($\bar{x} = 3.75$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 51-60 ปี ($\bar{x} = 3.85$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 41 – 50 ปี ($\bar{x} = 3.75$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 30 – 40 ปี ($\bar{x} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 51-60 ปี ($\bar{x} = 3.85$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุ 30 – 40 ปี ($\bar{x} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.425	2	1.212	2.190	0.116
ภาพรวม ภายในกลุ่ม	70.297	127	0.554		
รวม	72.722	129			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษา
ความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านสังกัด

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	สังกัด	n	(\bar{x})	S.D.	t	Sig.
ภาพรวม	กลุ่มงานรักษา ความปลอดภัย	102	3.56	0.722	1.157	0.249
	กลุ่มงาน เทคโนโลยีรักษา ความปลอดภัย	28	3.38	0.846	1.057	

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการเป็น
องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่
กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสังกัดต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับการเป็น
องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.832	2	4.916	9.916	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.464	126	0.496		
	รวม	72.296	128			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	ระดับตำแหน่ง		
		ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน
		3.26	3.77	3.96
ปฏิบัติการ	3.26	-	*	*
อาวุโส	3.77	-	-	-
ชำนาญงาน	3.96	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาระดับอาวุโส ($\bar{x} = 3.77$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาระดับชำนาญงาน ($\bar{x} = 3.96$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.510	2	6.255	13.193	0.000*
ภายในกลุ่ม	60.212	127	0.474		
รวม	72.722	129			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน ส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน		
		2-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.24	4.16	3.84
2-5 ปี	3.24	-	*	*
6-10 ปี	4.16	-	-	-
10 ปีขึ้นไป	3.84	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันส่งผลให้ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 4.16$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี ($\bar{x} = 3.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.84$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี ($\bar{x} = 3.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.056	2	6.528	13.895	0.000*
ภายในกลุ่ม	59.666	127	0.470		
รวม	72.722	129			

หมายเหตุ: P-Value = 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านจึงทำ การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษา
ความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

รายได้	\bar{x}	รายได้		
		15,001 -25,000	25,001 -35,000	มากกว่า 35,000
		3.02	3.61	3.89
15,001 - 25,000	3.02	-	*	*
25,001 - 35,000	3.61	-	-	-
มากกว่า 35,000	3.89	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่างกันส่งผลให้ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ($\bar{x} = 3.57$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ($\bar{x} = 2.92$) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.650 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คู่ที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ($\bar{x} = 3.57$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ($\bar{x} = 2.92$) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.793 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

5. ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย 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
พัฒนารายบุคคล	0.181	0.217	0.064	2.823*	0.001
พัฒนาสายอาชีพ	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

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร (Beta = 0.306) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล (Beta = 0.217) และปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ (Beta = 0.105) ในขณะที่ปัจจัยด้านการบริหารผลงานไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3) ศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. การสรุปผลการศึกษา

1.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 86.91 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

1.2 สรุปผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนารายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการบริหารผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ ด้านการพัฒนาสาขาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

1.3 สรุปผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการศึกษาพบว่า ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านการจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านการนำองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

1.4 สรุปผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

สมมติฐาน	t-test	F-test	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.180	/	
2) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.001	/	
3) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.116	/	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐาน	t-test	F-test	ผลการทดสอบ	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
4) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสังกัดต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน	Sig = 0.249		/	
5) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีตำแหน่งต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.000	/	
6) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.000	/	
7) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน		Sig = 0.000	/	

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

สมมติฐาน	P-Value	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร	Sig = 0.000		/
ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล	Sig = 0.001	/	
ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ	Sig = 0.006		/
ปัจจัยด้านการบริหารผลงาน	Sig = 0.238		/

2. การอภิปรายผลการศึกษา

2.1 อภิปรายผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย

2.1.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นสามารถดำเนินการได้ทุกเพศไม่มีการจำกัดว่าต้องเป็นเพศหญิงเพศชายหรือเพศอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ทุกคนล้วนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร สอดคล้องกับฉันทลักษณ์ มังคละนาเศศวร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย พบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับรังสรรค์ ตรงฉา และ ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง : ศึกษากรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่สัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.1.2 สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความคิดที่ต่างกันเป็นไปตามช่วงวัย รวมถึงสังคมที่หล่อหลอมตามยุคสมัยต่าง ๆ ทำให้การตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันตามไปด้วยสอดคล้องกับรังสรรค์ ตรงฉก และ ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง : ศึกษากรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นอายุจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.1.3 สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคคลเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานของบุคคลแต่เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วนั้นสิ่งที่ส่งผลต่อบุคคลคือสภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน เมื่อต้องขับเคลื่อนองค์กรปัจจัยด้านระดับการศึกษาจึงไม่มีผล ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ กับณัฐศรีพันธุ์ มังคละนาเศศวร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นที่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทมีความเห็นที่แตกต่างกัน

2.1.4 สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรเดียวกันแล้วนั้นย่อมมีเป้าหมายเดียวกันโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญดังนั้นแม้ว่าจะมีสังกัดที่ต่างกันก็ไม่ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นแตกต่างกัน สอดคล้องกับณัฐศรีพันธุ์ มังคละนาเศศวร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

2.1.5 สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกระดับ โดยบุคลากรแต่ละระดับมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ทั้งระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ดังนั้นระดับตำแหน่งที่ต่างกันจึงมีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ กับฉันทรัฐศรีพันธุ์ มังคละนาเศศวร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยไม่ต่างกัน

2.1.6 สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันส่งผลให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันย่อมมีแนวความคิด มุมมอง ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่พบเจอแตกต่างกัน ทำให้การดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นแตกต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับ อริสา สාරอง และ สุภัทริภา ชันทจร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศของชุมชนท่องเที่ยววัตวิถีในประเทศไทยตามแนวประชารัฐ: กรณีศึกษาชุมชนท่องเที่ยววัตวิถี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริการการท่องเที่ยวต่างถิ่นมีการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรสู่การเป็นเลิศแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.1.7 สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็น

องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่านั้นส่วนใหญ่จะเป็นระดับอาวุโส มีอายุงานนานกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรได้ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า สอดคล้องกับรังสรรค์ ตรงฉ่าง และ ฐนันรงค์ศักดิ์บรรณันท์กุล (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง : ศึกษากรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นด้านรายได้ต่อเดือน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.1.8 ปัจจัยการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การบริหารผลงาน และการพัฒนาองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์ในระยะยาว อีกทั้งยังสอดคล้องกับวารุณี ภูมิศรีแก้ว และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงนั้นองค์กรต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมหลักซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูงต่อไป

ปัจจัยด้านการพัฒนารายบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในอันดับที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนารายบุคคลเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สอดคล้องกับอารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552)

ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง และ นำการฝึกอบรมพัฒนามาช่วยสร้างศักยภาพในการทำงานด้วยการเพิ่มสมรรถนะ (Competency) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรมุ่งผู้ องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยพบว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นจะต้องมีการมุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรในองค์กร มีการจัดระบบบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมุ่งเน้นการ พัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิด การทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด ควรเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ องค์กรมีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปสู่การทำงานที่ได้ มาตรฐาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ เป็นปัจจัยมีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในอันดับที่ 3 สามารถอธิบาย ได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรมีหัวใจสำคัญ คือ บุคลากร ดังนั้นเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแล้วนั้น องค์กรจะต้องแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าของ ตนเองเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดี มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กับสุจิตรา ธนานันท์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นสร้างความ สอดคล้องกันของเป้าหมายในการทำงานของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร แสดงให้บุคลากรรู้ถึง บทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าของตนเองตั้งแต่เริ่มทำงานจนไปถึงการลาออก เพื่อให้ บุคลากรได้มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของตนเองภายในองค์กร สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้าง ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยัง สอดคล้องกับฉัตรฐิณี มิ่งคณะนาคเสว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจ ความรู้สึกเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในปัจจัย ความเกี่ยวข้องในงานและองค์กร จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความ เกี่ยวข้องในงานและองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารผลงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักศึกษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารผลงานเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินขององค์กรที่

สอดคล้องกับผลงานของบุคลากร การบริหารผลงานเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานทางการบริหารเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสม เครื่องมือการบริหารผลงาน มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard) ที่พิจารณาใน 4 มิติ คือ 1.มิติด้านการเงิน (Financial Perspective) 2.มิติด้านลูกค้า (Customers Perspective) 3.มิติด้านการจัดการภายใน (Internal Perspective) และ 4.มิติด้านการเรียนรู้และเติบโตขององค์กร (Learning & Growth Perspective) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบรอบทิศทาง หรือ 360 องศา ประกอบไปด้วย ผู้ถูกประเมิน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้า เป็นต้น (ศุภชัย ขวาระประภาย, 2552) แต่หากองค์กรขาดการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบอาจทำให้การบริหารผลงานไม่ประสบผลสำเร็จ จากผลการศึกษาของสำนักวิจัยความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นั้นพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารผลงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยพบว่า สำนักวิจัยความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อจูงใจให้บุคลากรคนอื่น ๆ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำนักวิจัยความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางสำหรับการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่เหมาะสมตามช่วงวัยของบุคลากร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กร

2. สำนักวิจัยความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการมอบหมายโครงการสำคัญ ๆ การกำหนดวิธีการแนวทางและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

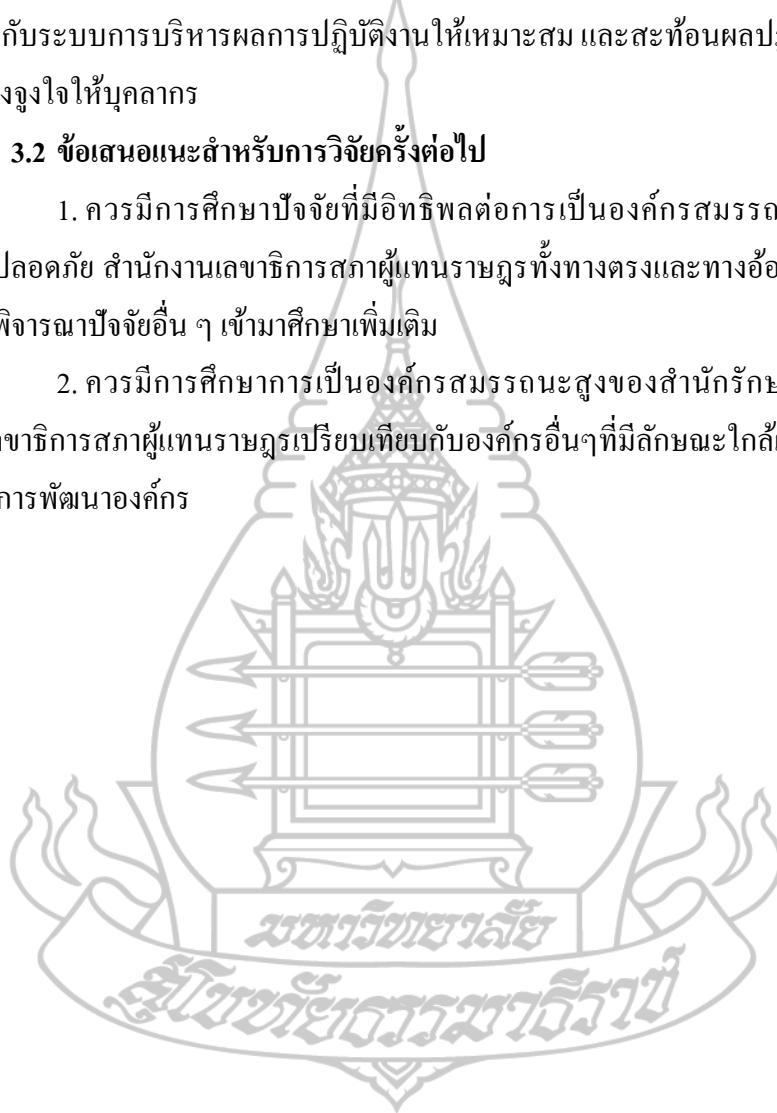
3. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสายอาชีพมีการจัดทำโครงสร้างและระบบ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรให้ความสำคัญกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสะท้อนผลปฏิบัติงานที่แท้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการใช้สถิติขั้นสูง และพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาศึกษาเพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษากการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กร





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

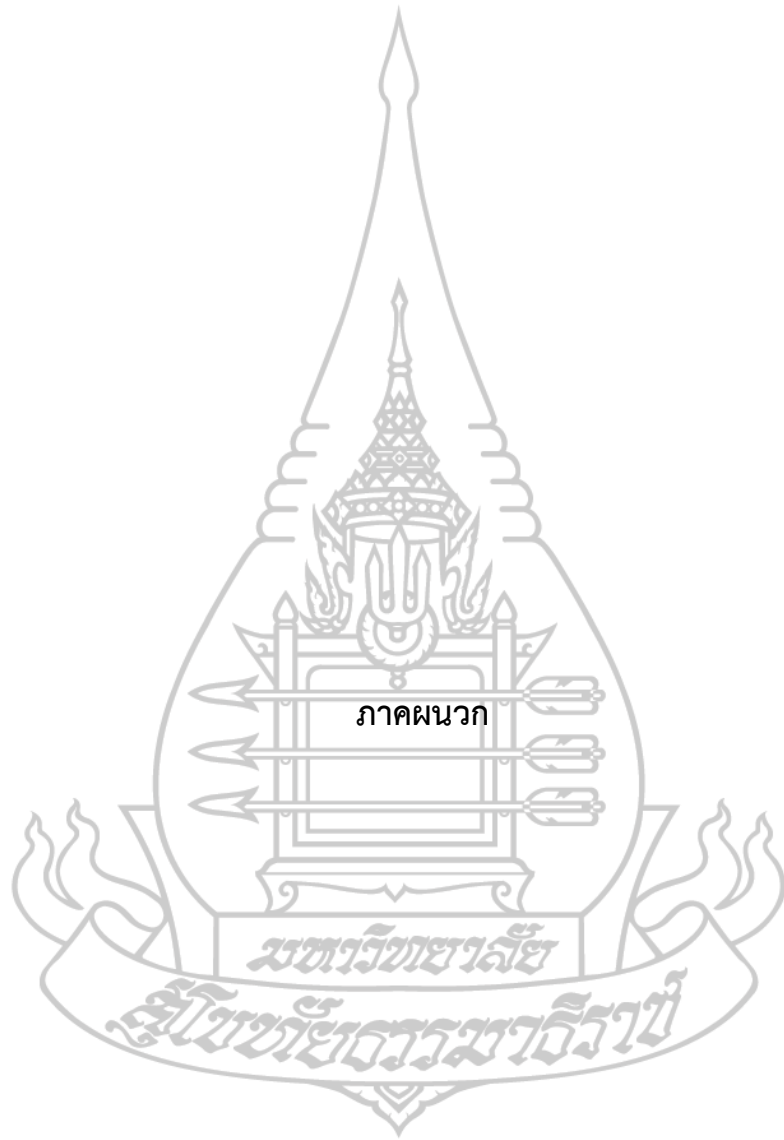
- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง*. เข้าถึงได้จาก <https://rbpho.moph.go.th/upload-file/doc/files/02062023-031228-2340.pdf>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- คมกริช นันทะโรจพงษ์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). เครื่องมือการพัฒนาองค์การในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร* 12(2), 23 – 34.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2556). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- จิระประภา อัครบวร. (2565). *งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0*. กรุงเทพฯ: กรรณการพิมพ์.
- _____. (2561 ก.). *การบริหารผลปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์: เครื่องมือพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2564). *การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล*. ในจิระประภา อัครบวร (2564) *HR in the Digital Era งานทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ไชเบอร์พรีน กรุ๊ป.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี* 4(1), 33-45.
- เขาว์ โรจน์แสง. (2554). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-7*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐฐ์ธัญญ์ มังคละนาเคศวร. (2562). *ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). คณะประรัฐศาสตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์กรสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน* (2): 11-35.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ : ดี.เค.ปรีนติ้ง เวลล์.
- _____. (2551). *บทความด้าน HR*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: รัตนาไทร.
- _____. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.

- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไทร.
- พิตะวัน ศรีเจริญ. (2552). *ผลของการระดมสมองที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดโพธิ์เรียงเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- เพียว อินทอง. (2560). *การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มยุลี ปันทะโชติและปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์*. วิจัย ปีที่ 13 (1), 195-209.
- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- วชิญญ์นลิน รุ่งสินกุลวัฒน์. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทยเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ. (2559). *การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 “ทำทนายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ” The 4th National Conference 2016. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิณุลาศ เจริญชัย และคณะ. (2566). *การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูง*. *Journal of Modern Learning Development* 7(2), 438-454.
- วิรัช ประวันเตา และคณะ. (2562). *การพัฒนารูปแบบองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับจังหวัด*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 28(2), S172-184.

- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร* 25(1): 141-155.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2552). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์.
- สถาบันเพิ่มพูนผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จีรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- สาธินี หมัดสะและ. (2566). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋*. (ปริญาการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิ่ง (ประเทศไทย).
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). *ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. เข้าถึงได้จาก <https://web.parliament.go.th/view/9/secretariat/TH-TH>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- _____. (2559). *ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของรัฐสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/563867>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล. (2560). *การโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในภาครัฐ*. เข้าถึงได้จาก <https://wiki.ocsc.go.th>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถัย กระจวานชัย. (2562). *การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษา กองจัดทำงานประมาณ ด้านสังคม 2 สำนักงบประมาณ*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อรอนงค์ ช่วยมิตร. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กรณีศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. (ปริญาการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2564). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร* 12 (1), 24-33.
- อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). *Job Rotation Roadmap*. เข้าถึงได้จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170916_122759.pdf สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- _____. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนาจ วัดจินดา. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราชานุภาพ* 6(22), หน้า 24-28.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 67-77.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>.
- Blake, R. R. (1995) Memories of HRD. *Training and Development*, pp. 22-28.
- Blanchard, K. (2006). *Leading at A High Level*. Retrieved 20 August 2023, From http://www.kenblanchard.com/img/pub/Leading_at_a_higherlevel_bookpreview.pdf.
- Buytendijk, F. (2006). *Five Key to Building High Performance Organization Business Performance Management Magazine*. Retrieved 20 August 2023, From <http://businessfinancemag.com/business-performance-management/fivekeys-building-high-performance-organization>.
- Eatwellconcept. (2565). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลก VUCA สำคัญอย่างไร? แนะนำวิธีวางแผนเบื้องต้น*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sakid.app/blog/human-resource-development-in-vuca-world/>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- Gilley, J. W., and Egglund, S. A. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Boston: Addison-Wesley.

- Gilley, Jerry W., Egglund, Steven A. and Ann Gilley, Maycunich. (2002). *Principles of Human Resource Development*. (2nd ed.). Reading, MA.:Perseus.
- Haslinda, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development. *The Journal of International Social Research*. 2(9).
- Holbeche, L. (2004). HR and The High Performance Organization. *Strategic HR Review* 5 (2), 36-40.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. 12 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jacobs, R. (2003). *Structured on-the-job training: Unleashing employee expertise in the workplace*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Jenkins, P. (2015). *Gamification and Human Resources: An Overview*. *Combining Gamification And Human Resources During A Pandemic*. Retrieved 20 August 2023, From https://www.brighton.ac.uk/_pdf/research/crome/gamification-and-hr-overview-january-2015.pdf.
- Linder, J. C. & Brooks, J. D. (2004). Transforming the public sector. *Outlook Journal* 60(10), 68-76.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Popovich, Mark G. (edt). (1998). *Creating High-Performance Government Organization: A Practical Guide for Public Management*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and R.N. Osborn. (2003). *Organization Behavior*. (8th ed). USA : John Wiley and Son.
- Swanson, R. A. (2007). Defining intergalactic human resource development (HRD). *Human Resource Development International* 10(4), 455–457.
- Vecchio, R.P. and S.H. Applebaum. (1995). *Managing Organizational Behavior*. Toronto : Dryden, 1995.
- Waal, A. A. D. (2010). *The Characteristics of a High Performance Organization*. Retrieved 20 August 2023, From <http://www.hpocenter.com>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์ราชภัฏ

สุรินทร์ราชภัฏราชภัฏ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญญา บุญยัง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. นายอรุณ ลายฟ่องแผ้ว | ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย
สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |





ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุรินทร์ราชภัฏราชภัฏ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ศษ๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พิชยา ขวากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนภัทร เทวานฤมิตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อกรรมรณะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อัครชาติ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๕๐-๕๐๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๙/๖๔

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนภัทร เทวานฤมิตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อกรรมรณะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อัครชาติ ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยที่ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๙๐-๕๐๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๒๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ร.๒๔

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
(คุณอรุณ สายผ่องแผ้ว)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ: จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม: จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนภัทร เทวานฤมิตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

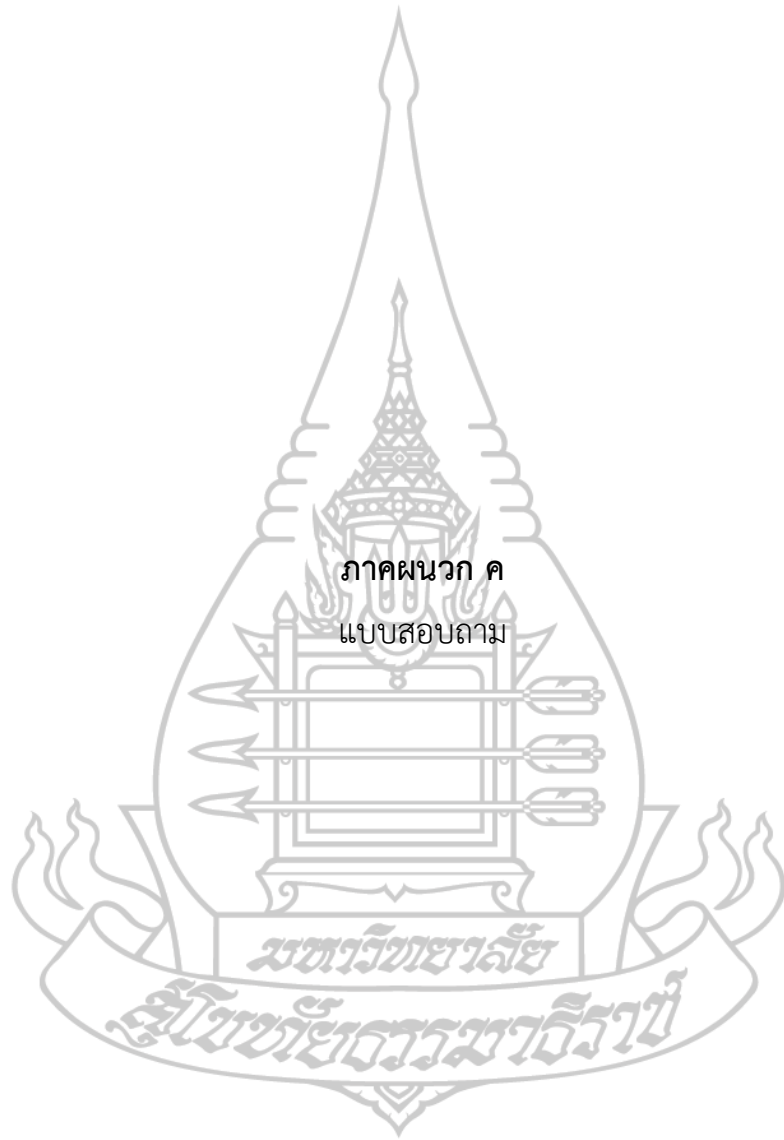
การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อักฮาด ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๕๐-๕๐๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๑๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เรียน เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

ด้วยข้าพเจ้านายธนภัทร เทวานฤมิตร รหัสนักศึกษา 2643001403 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มีความประสงค์ที่จะสำรวจข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรฯ ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือ ความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดและครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ทางด้านการศึกษาวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 1 ข้อ

ในการนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นความลับ จะไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

(3) LGBTQ+ / อื่น ๆ

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) 30-40 ปี

(3) 41-50 ปี

(4) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

(4) ปริญญาเอก

4. สังกัด

(1) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย

(2) กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย

5. ระดับตำแหน่ง

(1) ปฏิบัติการ

(2) อาวุโส

(3) ชำนาญงาน

(4) ปฏิบัติงาน

6. ประสบการณ์การทำงาน

(1) ต่ำกว่า 2 ปี

(2) 2-5 ปี

(3) 6-10 ปี

(4) 10 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

(2) 15,001-25,000 บาท

(3) 25,001-35,000 บาท

(4) มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภา	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการพัฒนารายบุคคล					
1) องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา					
2) องค์กรของท่านมีการสำรวจและวิเคราะห์ความ จำเป็นของการฝึกอบรมและพัฒนาของเจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภา					
3) องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภามีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
4) องค์กรของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ได้เรียนรู้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันโดยใช้ ประสบการณ์ในอดีต					
5) องค์กรของท่านส่งเสริมและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภาได้เรียนรู้เพื่อเตรียมตัวรับมือการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต					
ด้านการพัฒนาสายอาชีพ					
6) องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนผังความความหน้า ในตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ชัดเจน					
7) องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภา	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8) องค์กรของท่านมีการกำหนดความชัดเจนของ โครงสร้างและตำแหน่งงาน					
ด้านการบริหารผลงาน					
9) องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อการสื่อสาร ถึงสิ่งที่พนักงานต้องปรับปรุงตามความคาดหวังของ ผู้บังคับบัญชา					
10) องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อนำไปใช้ใน การตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ของพนักงาน เช่น การ เลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น					
11) องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อการพัฒนา ผลงานอย่างต่อเนื่อง					
12) องค์กรของท่านมี กระบวนการบริหารผล ประกอบด้วย การวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การ ประเมินผลงาน และการให้รางวัล					
ด้านการพัฒนาองค์กร					
13) องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนา องค์กรอย่างชัดเจน					
14) องค์กรของท่านมีการประเมินผลการพัฒนา องค์กร					
15) องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจัดการ ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร และสร้างบรรยากาศการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้					
16) องค์กรของท่านมีการสื่อสารเป้าหมายการพัฒนา องค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง					
17) องค์กรของท่านมีการวินิจฉัยองค์กรเพื่อการ พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการนำองค์กร					
18) สำนักรักษาความปลอดภัยมีการทำงานแบบบูรณาการ					
19) สำนักรักษาความปลอดภัยมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังพนักงาน					
20) สำนักรักษาความปลอดภัยมีนโยบายการป้องกันการทุจริตและระบบกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ					
21) สำนักรักษาความปลอดภัยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อพันธกิจและภาระหน้าที่ของส่วนราชการ สอดรับกับทิศทาง การพัฒนา และ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน					
22) สำนักรักษาความปลอดภัยมีแนวทางสื่อสารและสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน					
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์					
23) สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของประชาชน					

ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความ ปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการกำหนดแผนทั้งระยะ สั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมและตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต					
25) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการจัดทำแผนงานที่ ครอบคลุมงานทุกด้านขององค์กร					
26) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการวิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินตามแผนงาน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม					
27) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการติดตามผลการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง					
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย					
28) สำนักวิชาความปลอดภัยดำเนินการโดย คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการอยู่เสมอ					
29) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการคิดค้นนวัตกรรม การบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย					
ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้					
30) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการจัดเก็บรวบรวม องค์ความรู้ขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ					
31) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการจัดการความรู้ของ องค์กรอย่างต่อเนื่อง					
32) สำนักวิชาความปลอดภัยจัดให้มีการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร					
33) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้นำองค์ ความรู้ในองค์กรไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน					

ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
34) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรโดยนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้					
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
35) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการขององค์กร					
36) สำนักวิชาความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง					
37) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันให้กับพนักงาน					
38) สำนักวิชาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมาเป็นอันดับแรก					
ด้านการจัดการกระบวนการ					
39) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการการทำงานสู่ความเป็นเลิศ					
40) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน					
41) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการจัดการกระบวนการที่เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานในยุคปัจจุบัน					
42) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการปรับลดกระบวนการงานเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพ					
ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ					
43) สำนักวิชาความปลอดภัยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					

ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
44) สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ					
45) สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน					
46) สำนักรักษาความปลอดภัยได้รับรางวัล หรือการยกย่องให้เป็น Best Practice จากการเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการดำเนินงาน					
47) สำนักรักษาความปลอดภัยมีพัฒนาการในการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า					

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ท่านคิดว่าสำนักรักษาความปลอดภัยจะมีวิธีการ/แนวทางใดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง
ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการพัฒนารายบุคคล							
1	องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
2	องค์กรของท่านมีการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมและพัฒนาของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	องค์กรของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาได้เรียนรู้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันโดยใช้ประสบการณ์ในอดีต	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
5	องค์กรของท่านส่งเสริมและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐได้เรียนรู้เพื่อเตรียมตัวรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
ด้านการพัฒนาสายอาชีพ							
6	องค์กรของท่านมีการพัฒนาสายอาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่มุ่งเน้นตัวบุคคลและผลลัพธ์ระยะยาวขององค์กร	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
7	องค์กรของท่านมีกิจกรรมการวางแผนสายอาชีพและการบริหารสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
8	องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนผังความความหนาในตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	องค์กรของท่านมีการกำหนดความชัดเจนของโครงสร้างและตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการบริหารผลงาน							
11	องค์กรของท่านมีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ในการบริหารผลงานเข้ากับเป้าหมายรายบุคคลและเป้าหมายขององค์กร	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
12	องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อการสื่อสารถึงสิ่งที่พนักงานต้องปรับปรุงตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
13	องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ของพนักงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
14	องค์กรของท่านมีการบริหารผลงานเพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
15	องค์กรของท่านมีกระบวนการบริหารผลงานประกอบด้วย การวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การประเมินผลงาน และการให้รางวัล	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการพัฒนาองค์กร							
16	องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการพัฒนาองค์กร	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
19	องค์กรของท่านมีการสื่อสารเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
20	องค์กรของท่านมีการวินิจฉัยองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

**แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงาน
เลขาธิการรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการนำองค์กร							
21	สำนักรักษาความปลอดภัยมี การทำงานแบบบูรณาการ	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
22	สำนักรักษาความปลอดภัยมี การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และ ค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่าน ระบบการนำองค์กรไปยัง พนักงาน	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
23	สำนักรักษาความปลอดภัยมี นโยบายการป้องกันการ ทุจริตและระบบกำกับดูแลที่ มีประสิทธิภาพ	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
24	สำนักรักษาความปลอดภัย กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ตอบสนองต่อพันธกิจและ ภาระหน้าที่ของส่วนราชการ สอดคล้องกับทิศทาง การ พัฒนา และยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
25	สำนักรักษาความปลอดภัยมี แนวทางสื่อสารและสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน องค์กรให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การทำงาน	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์							
26	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของประชาชน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
27	สำนักรักษาความปลอดภัยการกำหนดแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์
28	สำนักรักษาความปลอดภัยการจัดทำแผนงานที่ครอบคลุมงานทุกด้านขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
29	สำนักรักษาความปลอดภัยการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินตามแผนงานทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
30	สำนักรักษาความปลอดภัยการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย							
31	สำนักรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับข้อคิดเห็นจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กร	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
32	สำนักรักษาความปลอดภัยจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
33	สำนักรักษาความปลอดภัยดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
34	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการคิดค้นนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
35	สำนักรักษาความปลอดภัยมีช่องทางเพื่อรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นหลากหลายช่องทางและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้							
36	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
37	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
38	สำนักรักษาความปลอดภัยให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
39	สำนักรักษาความปลอดภัยส่งเสริมให้น้องค์ความรู้ในองค์กรไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
40	4สำนักรักษาความปลอดภัยการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรโดยนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล							
41	สำนักรักษาความปลอดภัยการวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
42	สำนักรักษาความปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
43	สำนักรักษาความปลอดภัยการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันให้กับพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
44	สำนักรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมาเป็นอันดับแรก	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
45	สำนักรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงานและผู้นำให้รอบรู้ ตัดสินใจพร้อมต่อการเผชิญปัญหาที่ซับซ้อนรองรับอนาคต	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
ด้านการจัดการกระบวนการ							
46	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการการทำงานสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
47	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
48	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดการกระบวนการที่เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานในยุคปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
49	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการปรับลดกระบวนการงานเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3			
50	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	-1	1	1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์
ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ							
51	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
52	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการจัดประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่างๆ	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
53	สำนักรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
54	สำนักรักษาความปลอดภัยได้รับรางวัล หรือการยกย่องให้เป็น Best Practice จากการเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการดำเนินงาน	1	1	1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์
55	สำนักรักษาความปลอดภัยพัฒนาการในการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	0	1	1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ว ๗๖๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนภัทร เทวานฤมิตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนี้ตมหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้ง หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๙๐-๕๐๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ฉ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	47



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายธนภัทร เทวานฤมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	10 สิงหาคม 2539
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2562
ประวัติการศึกษา	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประวัติการทำงาน	ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ปฏิบัติการ

