

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล*
DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM
TO BECOME A HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATION
IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES

สุธี โกสิทธิ์, นฤมล อนุนนธิพัฒน์*

Sutee Kosit, Nalaumon Anusonphat*

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phranakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: analaumon@aru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 100 คน ใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์สถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าทีและค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามเพศและอายุไม่แตกต่างกันทุกด้าน และ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า 1) ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐควรจัดทำแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์วางแผนนโยบายเตรียมข้อมูลกำลังคน 2) ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐควรพัฒนาระบบและนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐควรพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีการกระจายอย่างทั่วถึง

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบการบริหาร, ทรัพยากรบุคคล, องค์กรที่มีสมรรถนะสูง, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

A study of the This research on the Development of Human Resource Management System towards a High Performance Organization Based on Good Governance has the following objectives: 1) The study the human resource management system towards a high performance



organization based on good governance; 2) The compare the human resource management systems towards a high performance organization based on good governance; and 3) To study the approach to developing the human resource management system towards a high performance organization based on good governance. This research is a quantitative research. The sample used in the research is the people in Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality by purposive selection, totaling 100 people. The research instrument is a questionnaire. The statistical analysis is done by finding the mean, frequency, percentage, standard deviation, and testing the hypothesis with t-value and F-value. The research results found that 1) The overall human resource management system for high-performance organizations based on good governance was at a high level in each aspect; 2) The results of the comparison of human resource management systems for high-performance organizations based on good governance classified by gender and age were different in all aspects; and 3) The results of the research on the development of human resource management systems for high-performance organizations based on good governance found that 1) In terms of manpower management, the government sector should prepare a workforce plan by analyzing, planning policies, and preparing manpower data; 2) In terms of system and innovation development, the government sector should develop systems and innovations, based on local wisdom; and 3) In terms of digital technology development, the government sector should develop a digital technology infrastructure system that is modern and widely distributed.

Keywords: Development of Management Systems, Human Resources, High Performance Organizations, Principles of Good Governance

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ หากประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ประเทศนั้นก็สามารพัฒนาที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนานอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอื่น ๆ ที่มาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการจัดการที่นำเป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายขององค์กรเพื่อผลสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคคล มีการส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มอบหมายงานงานบุคลากรอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อผลในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร และมีการบริหารและจัดการบุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2559) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หากมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เหมาะสมจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยกลยุทธ์สำคัญขององค์กร มีการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากที่สุดเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (สพพร เพชรวิโรจน์ชัย, 2566)

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และ

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) เป็นวิธีการที่เป็นระบบที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีวิธีการจัดการด้วยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการวางแผนด้านกำลังคนให้เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละงานหรือแต่ละฝ่าย (Shafritz, E. D. S., 2001) การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สอดคล้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตราากำลังคน การสรรหา การพัฒนา รวมไปถึงการให้ขวัญกำลังใจบุคลากรอยู่กับองค์กรในระยะยาว การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรที่เน้นประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ได้เน้นที่ตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว (Delahaye, B. L., 2000) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ (learning) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (experiences) และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบัน และงานในอนาคต (Gilley, J. W. et al., 2002) พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบโดยศึกษาทฤษฎีและมุมมองเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Grieves, M., 2003) พัฒนาบุคลากรให้เห็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน ร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนงานกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะตามตำแหน่ง มีการออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (Harrison, R. & Kessels, J., 2004) การบริหารทรัพยากรทั้งหมดอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม และมีความยุติธรรม พัฒนาแนวคิดใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันหรือพฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี (Yorks, L., 2005) มีวางแผนกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ส่งเสริมระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมดูงาน สัมมนา ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล (Swanson, E. et al., 2009)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ; ITA) โดยในรอบการประเมินที่ผ่านมา มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมาย และได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ A มีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานในหลายประเด็นเพื่อเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2566) การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ก้าวไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะ แสวงหารูปแบบขององค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ธนัชพร โมรารวงษ์, 2555) มีผลการดำเนินงานที่ดีเลิศเหนือคู่แข่ง มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความคล่องตัว บุคลากรมีขีดความสามารถสูง ผู้บริหารในทุกองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง องค์การต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (ดุสิต ขาวเหลือง, 2554) มีการกำหนดทิศทางองค์การอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองและมีแผนรับรองสถานการณ์ต่าง ๆ ชัดเจน มีผลงานดี มีคุณภาพเยี่ยมและเป็นที่ยอมรับ (ศศิรัศมี ประสาทแก้ว, 2556) องค์การที่มีสมรรถนะสูง ต้องมีความโดดเด่น มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การอย่าง



ต่อเนื่อง (ศรีสมบัติ นวนพรัตน์สกุล และคณะ, 2554) องค์การที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ ในมิติด้านต่าง (ปวลิน โปษยานนท์, 2557)

ปัญหาการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศที่ทำให้ไม่สามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เกิดจากการคอร์ปชั่นของผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่รัฐ การไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนพร้อมกันได้เสนอว่า ระบบการบริหารภาครัฐต้องยึดหลักธรรมาภิบาล (governance) โดยในการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศทั้งหลายควรคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลด้วยโดยเฉพาะให้มีการปฏิรูปกฎหมาย และระบบบริหารภาครัฐปัญหาการคอร์ปชั่นอย่างต่อเนื่องซึ่งปัญหาสำคัญเรียกว่า “อธรรมาภิบาล” ยังดำรงอยู่ปัญหาการใช้อำนาจรัฐโดยไม่เป็นธรรม และปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์ในระบบบริหารงานบุคคลแบบคุณธรรม (Merit System) (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) ผู้วิจัยจึงศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นข้อมูลให้ภาครัฐวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 52,952 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 100 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศอายุ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลแบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามระเบียบวิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 3) สร้างแบบสอบถามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมเบื้องต้น 5) นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

ความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้เขียนแบบสอบถามตามคำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาด

6) นำแบบสอบถามทั้งฉบับให้กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม คัดเลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 ผลการหาค่าความสอดคล้องได้เท่ากับ .92 โดยการหาค่า IOC ที่ระดับ .60 ขึ้นไป (สมนึก ภัทธิยานี, 2544) 7) แก้ไขแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง 8) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .95 และ 9) จัดพิมพ์แบบสอบถามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ 1) ทำหนังสือจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยาเพื่อขอความร่วมมือผู้นำชุมชนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนหนึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 2) ตรวจสอบความถูกต้อง ทำการตรวจสอบแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามเพศ และอายุ โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ทดสอบความแตกต่างของระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบที่ t-test ใช้ทดสอบสถานภาพจำแนกตามเพศ 4) ทดสอบความแตกต่างของระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ ด้วยค่าเอฟ F-test ใช้และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาคุณภาพของเครื่องมือ (สมนึก ภัทธิยานี, 2544) โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหาโดยใช้สูตรของ โรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rowinelli and Hambleton) 2) หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1) การหาค่าที่ (t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามเพศ 2) การหาค่า F-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามอายุ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. การศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบริหารจัดการกำลังคน	4.17	.50	มาก
2. ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม	4.17	.59	มาก
3. ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	4.21	.44	มาก
โดยรวมรายด้าน	4.17	.46	มาก



จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากองค์กรก็จะมีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านบริหารจัดการกำลังคน และด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรมที่สูงขึ้น

2. การเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

2.1 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการกำลังคน	4.33	.45	4.15	.50	1.262	.21
2. ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม	4.27	.66	4.16	.58	.678	.49
3. ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	.43	4.19	.44	.489	.96
รวม	4.29	.48	4.15	.45	.988	.99

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมือนกัน

2.2 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านบริหารจัดการกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	1.444	2	.722	2.978	.056
	ภายในกลุ่ม	23.517	97	.242		
	รวม	24.962	99			
2. ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.427	2	.213	.608	.546
	ภายในกลุ่ม	34.015	97	.351		
	รวม	34.442	99			
3. ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.599	2	.300	1.527	.222
	ภายในกลุ่ม	19.034	97	.196		
	รวม	19.634	99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.777	2	.388	1.852	.162
	ภายในกลุ่ม	20.340	97	.210		
	รวม	21.117	99			

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมือนกัน

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล สามารถแบ่งเป็นด้าน ได้แก่

3.1 ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์วางแผนนโยบายเตรียมข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันในเชิงปริมาณว่ามีจำนวนเท่าไร ตำแหน่งใดบ้าง ควรพัฒนาระบบการมอบหมายงานและความเหมาะสมของการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากร ควรพัฒนาคุณภาพ ทักษะความรู้ที่ตอบสนองเป้าหมายองค์กร ควรพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนในอนาคตข้างหน้าที่กำหนดไว้ต้องการบุคลากรเพิ่มจำนวนเท่าไร อย่างไรบ้าง ทั้งจำนวนรวม และแยกประเภท ตลอดจนระบุรายละเอียดคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ ควรพิจารณาคุณสมบัติและลักษณะของบุคลากรที่ต้องการโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ช่วงอายุที่ต้องการระดับการศึกษา ทักษะที่ต้องการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ควรพัฒนาระบบการวัด หรือการประเมินความรู้ และทักษะในแต่ละระดับกำลังคนที่มีอยู่ว่ามีจุดแข็งในด้านใด มีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานโดยวิเคราะห์ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา เช่น บุคลากรทำงานมากหรือน้อยเกินไป งานเยอะเกินไป ความเครียดและบรรยากาศที่กดดันในการทำงาน และควรขับเคลื่อนบุคลากรรายบุคคลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐควรพัฒนาระบบและนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูด และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ควรพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ควรพัฒนานวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนในระดับ ท้องถิ่น และระดับประเทศ ควรพัฒนาสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม เกิดจากความคิดของคน เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอด หรือส่งต่อแนวคิดนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ควรพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากการมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมส่วนบุคคล พัฒนาผู้นำทุกองค์กรให้มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำระบบและนวัตกรรมสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการปฏิบัติงานที่จูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บริหารในองค์กรผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐควรพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความทันสมัยมีการกระจายอย่างทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการแต่ละภูมิภาค ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้เสถียรภาพ มีความมั่นคง ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาการให้บริการระบบเครือข่ายไร้สายที่ได้มาตรฐานสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่มีความหลากหลายได้ ควรพัฒนาหาระบบเฝ้าระวังและวิเคราะห์ปัญหาแบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์หลัก และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัยสารสนเทศ ควรพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการไอพี (IP Management) ให้ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับขอบข่ายของบริการอินเทอร์เน็ต



ยุคใหม่ ควรจัดหาซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Cloud Computing Technology และการใช้เทคโนโลยีสีเขียว ควรพัฒนามาตรฐานการให้บริการและการรักษาความปลอดภัยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ทั้งกับภาครัฐและภาคเอกชน ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ฐานข้อมูลเพื่อบริการประชาชนอย่างทั่วถึง ควรพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความทันสมัย ความรวดเร็ว และควรพัฒนาระบบการดำเนินการด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แสดงให้เห็นว่า หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากองค์กรก็จะมีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านบริหารจัดการกำลังคน และด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรมที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวิษณุ เข้มปัญญา ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ชัยวิษณุ เข้มปัญญา, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา เศษแสงสร และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (สุพรรณา เศษแสงสร และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2559)

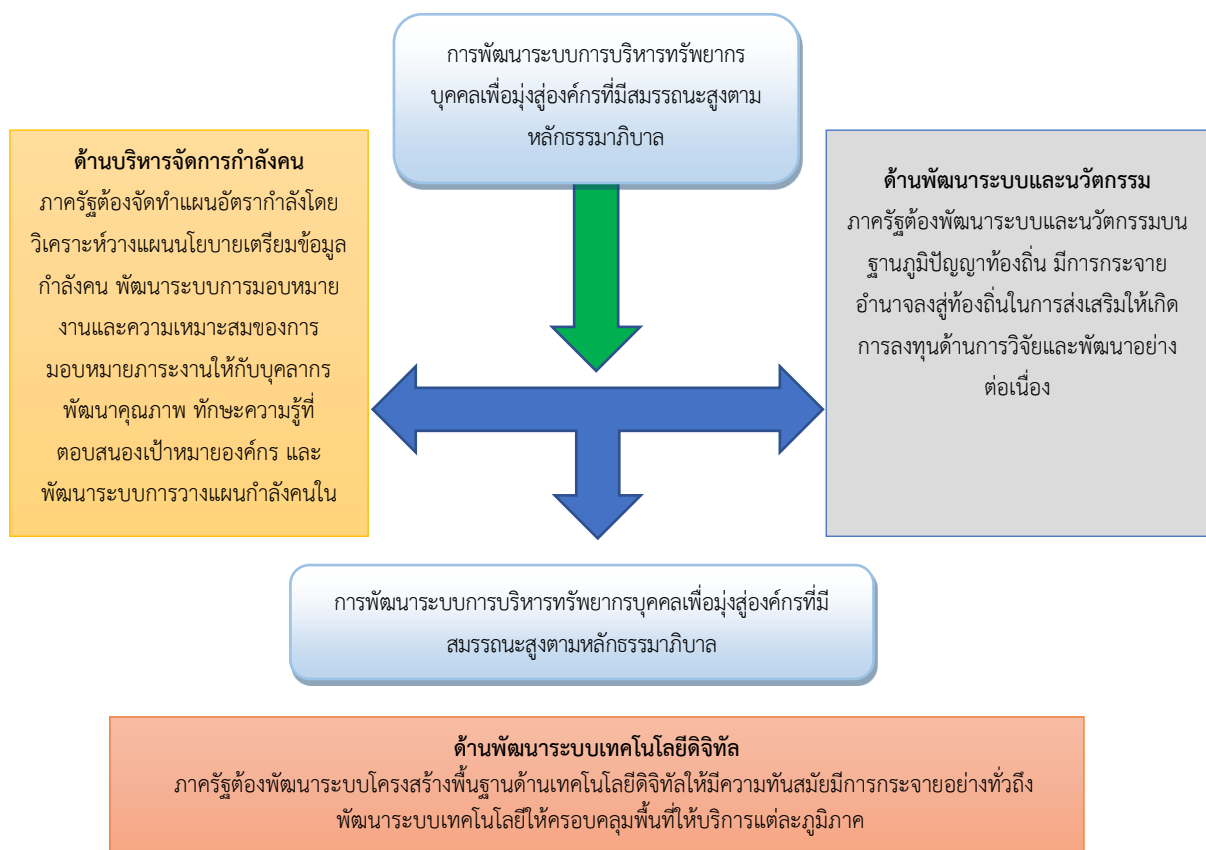
2. ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมือนกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประชาชนที่มีเพศและอายุ อาจเคยได้ใช้บริการหรืออยู่ในพื้นที่เดียวกันจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลที่คล้ายคลึงกันจึงมีความคิดที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งเป็นด้านได้ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์วางแผนนโยบายเตรียมข้อมูลกำลังคน ควรพัฒนาระบบการมอบหมายงานและความเหมาะสมของการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากร ควรพัฒนาคุณภาพ ทักษะความรู้ที่ตอบสนองเป้าหมายองค์กร ควรพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนในอนาคต 2) ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐควรพัฒนาระบบและนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐควรพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีการกระจายอย่างทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการแต่ละภูมิภาค ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้เสถียรภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พัฒนาระบบราชการในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนานโยบาย มุ่งเน้นการสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม สำหรับการปฏิบัติงานในการกิจดังกล่าว โดยมีการพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพร้อมปฏิบัติงาน พัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐโดยพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) และวลัยพร สุขปลั่ง และคณะ กล่าวว่า การที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้นั้นองค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรมี มีการพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร มุ่งเน้นทรัพยากร

มนุษย์ที่มีความสามารถ การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ (วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ, 2563) ดังนั้น การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จึงมีความจำเป็นในการที่จะทำให้องค์การมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป และสอดคล้องกับ สุพรรณา เศษแสงศร และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ ศึกษา การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญได้แก่ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นอยู่เรื่อย ๆ และเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับพัฒนาปรับปรุงระบบ IT ให้ทันสมัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความเร็วในการทำงาน ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำบุคลากรในหน่วยงานต้องทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน วางคนให้เหมาะกับงานหรือวางพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุพรรณา เศษแสงศร และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ได้องค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล



จากภาพแสดงแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐต้องจัดทำแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์วางแผนนโยบายเตรียมข้อมูลกำลังคน พัฒนาระบบการมอบหมายงานและความเหมาะสมของการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากร พัฒนาคุณภาพ ทักษะความรู้ที่ตอบสนองเป้าหมายองค์กร มีระบบการวางแผนกำลังคนในอนาคต 2) ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐต้องพัฒนาระบบและนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐต้องพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีการกระจายอย่างทั่วถึง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการแต่ละภูมิภาค

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แสดงให้เห็นว่า หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากองค์กรก็จะมีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านบริหารจัดการกำลังคน และด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรมที่สูงขึ้น 2) ผลการเปรียบเทียบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการกำลังคน ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมือนกัน และ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งเป็นด้านได้ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐควรจัดทำแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์วางแผนนโยบายเตรียมข้อมูลกำลังคน 2) ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐควรพัฒนาระบบและนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมให้เกิดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐควรพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีการกระจายอย่างทั่วถึง ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) ด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ภาครัฐควรมีทักษะแบบใหม่ที่พร้อมรับกับการทำงานในบริบทดิจิทัลไทยแลนด์ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐควรส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านพัฒนาระบบและนวัตกรรม ภาครัฐควรศึกษา วิเคราะห์กระบวนการสร้างหรือการพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล 2) ควรศึกษาการพัฒนาระบบและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) ควรศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยวิชญ์ เข้มปัญญา. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14(3), 35-42.

- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนัชพร โมรารวงษ์. (2555). ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2(2), 253-267.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปวลิน โปษยานนท์. (2557). การพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 6(3), 303-314.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2566). การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ. (2563). การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศรีสมบัติ นวนพรัตน์สกุล และคณะ. (2554). การศึกษาศักยภาพในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. วารสารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2(2), 189-203.
- ศศิรัศม์ ประสาทแก้ว. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงแบบบูรณาการพหุมิติศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมนึก ภัททิยธานี. (2544). การวัดผลการศึกษา. กทม.: ประสานการพิมพ์.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2566). การเข้าใจคนอื่นด้วยความเข้าใจ. เรียกใช้เมื่อ 26 มีนาคม 2566 จาก <https://positioningmag.com/1309169>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุพรรณษา เศษแสงศร และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2559). การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(61), 197-210.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. New York: Harper & Row.
- Delahaye, B. L. (2000). Human Resource Development: Principles and Practice. Milton: John Wiley & Sona Australia Ltd.
- Gilley, J. W. et al. (2002). Principles of Human Resource Development. Cambridge, Morocco: Perseus Publishing.
- Grieves, M. (2003). Digital Twin. New York: McGraw-Hill.
- Harrison, R. & Kessels, J. (2004). Human resource development in a knowledge economy. An organizational view. New York: Hampshire.
- Shafritz, E. D. S. (2001). Ethics: Facing Up To The Issues. London: The Economist Books.
- Swanson, E. et al. (2009). Foundations of Human-resource Development. Retrieved March 10, 2023, from <https://lsms.ac/wp-content/uploads/2023/02/18.pdf>
- Yorks, L. (2005). Strategic human resource development. Mason, Ohio: South Western Thomson.