

สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
Executives' Competency and Human Resource Development of
A Local Administrative Organizations in Bangkok Province

ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล¹, ไพบูลย์ ช่างเรียน, และ ติน ปรัชญพฤทธิ
Pradit Deewattanakul, Phaibul Changrien, and Tin Prachayapruit
สถาบันรัชต์ภาคย์
Rajapark Institute
Email : Dr.pradit@hotmail.com¹

Received June 6, 2020; Revised July 15, 2020; Accepted August 30, 2020



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ประชากรที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,200 คน แบบเจาะจงเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเครื่องมือที่ใช้เลือกในการวิจัย การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Lisrel Model)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครด้านความรู้ทักษะในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมืออาชีพ ทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารและความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมอยู่ในระดับมากและระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร ด้านสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กร การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การให้สิ่งจูงใจและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร พบโมเดลองค์ประกอบด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารมีผลมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร พบโมเดลองค์ประกอบด้านการให้สิ่งจูงใจมีค่ามีกระทบมากที่สุด 3) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกมีค่าระหว่าง 0.174 – 0.814

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

Abstract

This current research aimed 1) to examine the level of executives' competency and human resource development of Local administrative organizations in Bangkok Province, 2) to determine the factors influencing executives' competency and human resource development of Local administrative organizations in Bangkok Province, and 3) to determine the relation structure of executives' competency and human resource development of Local administrative organizations in Bangkok. In addition, the population used to study consisted of local executives, civil servants, officials, and personnel of the Local administrative organizations in Bangkok; 1,200 people were purposively randomized as the samples. According to survey research, the instrument used to collect data was a paper questionnaire; then, the data was assessed by a statistical package program: frequency, percentage, mean, standard derivation, and Lisrel model.

The research findings indicated: 1) The level of executives' competency of Local administrative organizations in Bangkok Province. administration knowledge, achievement based administration, professional administration, analytical and communicative skills, trustfulness and principles of morality, was high. Also, the level of human resource development of Local administrative organizations in Bangkok: competency, organizational relationship, learning based organization, motivation and performance appraisal, was high. 2) The factors influencing executives' competency of Local administrative organizations in Bangkok showed analytical and communicative skills had the highest weight. Meanwhile, the factors influencing human resource development of Local administrative organizations showed motivation had the highest weight. 3) The relation structure of executives' competency and human resource development of Local administrative organizations in Bangkok indicated the positive relation between 0.174 – 0.814.

Keywords: Executives' Competency, Human Resource Development, Bangkok Province

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก มีการกล่าวว่าการมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงาน และคุณภาพของคนแนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วคนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ปัทมา จันทิมล. 2544) ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานขององค์กรเป็นสำคัญต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของสังคมส่งผลกระทบให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขันด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพ และกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้นแต่การ

ปรับปรุงสิ่งเหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้ห้องปฏิบัติการอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (competency) ของบุคคลในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขันและการพัฒนาขององค์กรสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและผลประกอบการโดยรวมขององค์กรบุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรและเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์กรต่างๆ พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นแนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้นโดยเฉพาะในระบบราชการไทยเพื่อการตอบสนองต่อการบริการประชาชน (รัชนิวรรณ วิชัยฉนวน, 2548)

การบริหารราชการในปัจจุบัน มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการดังในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ผู้รับผิดชอบต่อผลของงานมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บทบัญญัตินี้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานของการทำงานระบบราชการให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High performance) ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกส่วนราชการโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency –based approach) ข้าราชการต้องพัฒนาขีดความสามารถตรงตามที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนบุคลากรในภาครัฐ ใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการซึ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลักส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผลในขณะเดียวกันก็ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2542)

ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตกอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแต่หลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะทั้งนี้รัฐจะกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนดและเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศ นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้วรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนในขณะเดียวกัน ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำ

หน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการ ท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

การโอนถ่ายภารกิจและบุคลากรตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความต้องการให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเองตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (จรัส สุวรรณมาลา, 2541) 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจจากราชการภาครัฐ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคลให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจเนื่องจากข้อจำกัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากรจากภาครัฐ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็กลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่พึงปรารถนาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งและสามารถรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและภารกิจที่มีการถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจฯ และ 3) การกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะของกลไกการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระยะยาวเพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยช่วยอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาข้างต้นเห็นชัดได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครตั้งแต่มีการกระจายอำนาจให้มีอิสระในการบริหารงานคนเสมือนเครื่องจักรเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายซึ่งถ้าขาดการพัฒนาที่ไม่ถูกต้องจะนำพาให้องค์กรล้มเหลวได้ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครเป็นเรื่องสำคัญยิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์แก่ความคุ้มค่าของประชาชนที่มารับใช้บริการเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลเกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

แนวทางการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรเป้าหมาย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) จำนวน 1,200 คนจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,666,264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ
2. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความรอบรู้ ทักษะในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมืออาชีพ ทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร ความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรม
3. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กรการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การให้สิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลนั้นสามารถแยกอธิบายลักษณะการใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดล ลิสเรล (Lisrel model)

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

1.1 สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านความรอบรู้ทักษะในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านความรอบรู้ทักษะในการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารมีความสามารถด้านการงานมีความรู้ความเข้าใจใน

งาน การบริหารทรัพยากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้บริหารสามารถเข้าใจธรรมชาติและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเหตุผลในการกระทำของบุคคล ส่วนด้านผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานความสัมพันธ์ของงานในองค์กรสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.2 สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าด้านผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความกระตือรือร้นของคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานจนบรรลุผลตามที่องค์กรตั้งไว้ มากที่สุดรองลงมาคือด้านผู้บริหารมีการตรวจสอบควบคุมติดตามผลงานกับเป้าหมายปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ส่วนด้านผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรต่างๆในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.3 สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริหารอย่างมีอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริหารอย่างมีอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ มากที่สุดรองลงมาคือผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารองค์กรทันต่อเหตุการณ์ สามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรส่วนด้านผู้บริหารได้รับการยอมรับในด้านความรู้ผลงานความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงานนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.4 สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ผู้บริหารประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารเปิดใจยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่วนด้านผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น นั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.5 สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมายจริยธรรมระเบียบวินัยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตนยึดมั่นในความถูกต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านผู้บริหารเป็นมีอุดมการณ์ยึดมั่นคุณธรรมพร้อมที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า มีความรับผิดชอบตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ นั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าถึงแม้จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ก็ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กร มากที่สุดรองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรเชื่อว่าตนเองมีบทบาทมีความสำคัญต่อองค์กรส่วนด้านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านและคนในองค์กรเปรียบเสมือนคนในครอบครัวนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานแก้ปัญหาเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบมากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้มีการสนับสนุนให้หาความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างผลงานพัฒนางานส่วนด้านหน่วยงานมีระบบและโครงสร้างต่างๆที่มีประสิทธิภาพเพื่อระบุและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านการให้สิ่งจูงใจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครด้านการให้สิ่งจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ส่วนด้านงานที่ทำมีความก้าวหน้ามีความสุขในการทำงานนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าองค์กรนำผลการทำงานของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุดรองลงมาคือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนเป็นธรรมส่วนด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

1) องค์ประกอบด้านความรู้ทักษะในการบริหารที่มีข้อคำถาม 4 ข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ของงานในองค์กร สามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร มีน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสามารถใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติ ตามที่ผู้บริหารต้องการและต่ำสุดคือผู้บริหารมีความสามารถด้านการทำงานมีความรู้ความเข้าใจในงานการบริหารทรัพยากร

2) องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีข้อคำถาม 4 ข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความกระตือรือร้นของคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานจนบรรลุผลตามที่องค์กรตั้งไว้มีน้ำหนักสูงสุด รองลงมา

คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรต่างๆในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการตรวจสอบควบคุมติดตามผลงานกับเป้าหมายปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3) องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีอาชีพที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารได้รับการยอมรับในด้านความรู้ผลงานความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีน้ำหนักสูงสุดรองลงมาคือผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารองค์กรทันต่อเหตุการณ์สามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตป้องกันการแข่งขันที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรและต่ำสุดคือผู้บริหารมีการช่วยเหลือ สนับสนุน คนในองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร

4) องค์ประกอบด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร ที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้การดำเนินงานต่างๆขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นมีน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมาเข้าใจง่ายมีวิธีการพูดที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและต่ำสุดคือผู้บริหารประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

5) องค์ประกอบด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรม ที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีอุดมการณ์ยึดมั่นคุณธรรมพร้อมที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมีน้ำหนักสูงสุดรองลงมาคือผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมายจริยธรรมระเบียบวินัยและต่ำสุดคือผู้บริหารรักษาوامีจะประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

สรุปโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบ จำนวน 20 ตัวแปรโดยองค์ประกอบด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ เท่ากับ 0.90 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 รองลงมาคือด้านการบริหารอย่างมีอาชีพมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.87 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบเท่ากับ 1.20 ส่วนองค์ประกอบด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดโดยมีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.85 และมีค่าความแปรปรวนร่วม กับองค์ประกอบเท่ากับ 0.47

3.2 ปัจจัยที่มีผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.67 ถึง 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอมีน้ำหนักสูงสุดรองลงมาคือความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติเป็นอย่างดีมีความมั่นใจในการทำงานและต่ำสุดคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านและคนในองค์กรเปรียบเสมือนคนในครอบครัวมีน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือ ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ก็ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรและต่ำสุด คือมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบสนองปัญหาขององค์กรโดยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

3) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานแก้ปัญหาเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบมีน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดี

ในการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง และต่ำสุด คือหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้มีการสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างผลงานพัฒนางาน

4) องค์ประกอบด้านการให้สิ่งจูงใจ ที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำมีความก้าวหน้ามีความสุขในการทำงานมีน้ำหนักร่องลงมา คือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและต่ำสุด คือผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในองค์กรเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรมมีน้ำหนักร่องลงมาคือ องค์กรนำผลการทำงานของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรมและต่ำสุด คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนเป็นธรรม

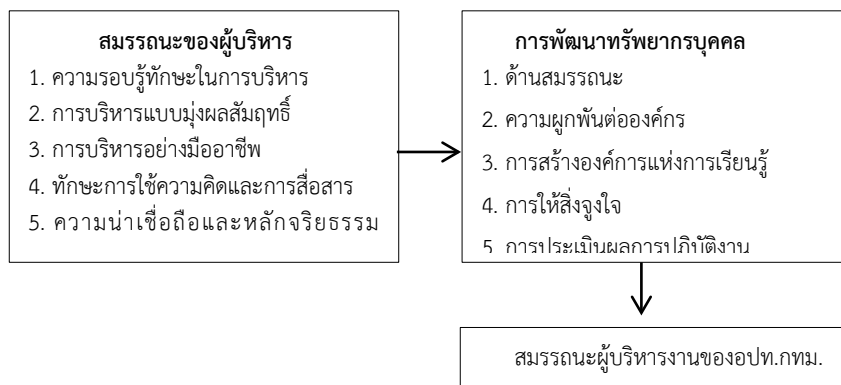
สรุปโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบจำนวน 20 ตัวแปรโดยองค์ประกอบด้านการให้สิ่งจูงใจมีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ เท่ากับ 1.08 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ร่องลงมาคือด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.91 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ส่วนองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดโดยมีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.04 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ เท่ากับ 0.12

4. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกมีค่าอยู่ระหว่าง .174 ถึง .514 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับด้านความรู้ทักษะในการบริหาร ร่องลงมาคือด้านการบริหารอย่างมืออาชีพกับ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพกับ ด้านความรู้ทักษะในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมกับ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของโมเดลสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 60 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรภายในแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของด้านความรู้ทักษะในการบริหาร ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมและ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรู้ทักษะในการบริหาร

องค์ความรู้จากกรณีวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

ด้านความรอบรู้ทักษะในการบริหารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและการวางแผนกลยุทธ์ ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์แนวทางปฏิบัติ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ด้านระบบการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นผู้บริหารได้มีการดำเนินการในการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบมีการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยมีการกำหนดกิจกรรมและจำนวนเงินที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสมและมีระยะเวลาที่แน่นอนชัดเจนและดำเนินการใช้งบประมาณตามแผนที่จัดวางไว้โดยมีการขออนุมัติเงินตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณมีระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการทุจริต

ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สองอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นผู้บริหารเลือกดำเนินการโดยพิจารณาปัญหาประเมินทางเลือก การคิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดขอบข่าย วิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและความเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การทำงานด้วยความรู้ความสามารถความตั้งใจจริงส่งผลให้งานต่างๆ ขององค์กรสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งไว้สอดคล้องงานวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2544)

ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สามอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนึกในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานมีการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมายการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และการบริหารทรัพยากรอย่างฉลาดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐซึ่งภาครัฐต้องพัฒนาการบริหารให้มุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน และคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานนั้นผลลัพธ์มากกว่าปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงาน

และกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนและการกำหนดผลผลิตผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนปรับเปลี่ยนกลยุทธ์มีความคุ้มค่าในการใช้ภาษีของประชาชนและงบประมาณแผ่นดินสอดคล้องงานวิจัยของ จรัส สุวรรณมาลา(2541)

ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สี่อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบต่อประพฤตินเหมาะสมตามกาลเทศะวาจาสุภาพไม่ประพฤติในทางที่เสียผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสนับสนุนให้มีการอบรมในทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานที่รับผิดชอบต่อดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและความ สะดวกสบายต่อชีวิตและทรัพย์สินปกครองด้วยความเมตตาธรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความอบอุ่นเป็นกันเอง ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การดูแลพนักงานด้านผลตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย อย่างเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายรวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงานกระทำด้วยความสุจริตใจและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของพนักงานนั้น

ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายแต่ก็อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีทักษะในการสื่อสารและการประสานงานระหว่างคนทำงานร่วมกันและระหว่างหน่วยงานทำให้การดำเนินงานราบรื่นมีทิศทางเดียวกันเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กรมีขั้นตอนและวิธีการในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ด้วยรอยยิ้มมีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

ด้านการให้สิ่งจูงใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นการเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในสิ่งที่บุคลากรเหล่านั้นต้องการ เช่น การกล่าวคำขอบคุณ การให้คำชื่นชม เป็นต้น ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมทำให้บุคลากรภาคภูมิใจ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สองอาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีทำให้บุคลากรอุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน ยินยอมปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สามอาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางหรือมาตรฐานที่องค์กรต้องการสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการ สร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบธรรมเป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจูงใจให้บุคลากรปรับปรุงตัวเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตการทำงาน

ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สี่อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน

และกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกเป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ด้านสมรรถนะ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายแต่ก็ยังอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าระบบสมรรถนะในการทำงานเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนดเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่ได้คาดหวังไว้สมรรถนะในการทำงานหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้สอดคล้องทฤษฎีของ Jones. (1999)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

1) โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารมีค่าน้ำหนักมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารบุคลากรนั้นการใช้ความคิดและการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือความประทับใจร่วมกันความรักใคร่ความชอบพอกัน เป็นมิตรกันอันเป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพการใช้ชีวิตร่วมกันตลอดจนการทำงานร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ วิชัยฉนวน (2548)

ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สองอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นต้องมีความเป็นมืออาชีพซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถเลือกดำเนินการโดยพิจารณาโอกาสปัญหาประเมินทางเลือก การคิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดขอบข่ายวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและความเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา จันทิมล (2544)

ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สามอาจเป็นเพราะว่าการบริหารราชการแนวใหม่เน้นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานคือ มุ่งที่ผลผลิตหรือผลงานที่ตั้งเป้าไว้พร้อมทั้งผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลผลิตงานทุกอย่างจะต้องมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จเพื่อให้ผู้ทำเกิดความรู้สึกรับผิดชอบที่จะต้องทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยผู้บริหารสำนักในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และการบริหารทรัพยากรสิ่งใดที่ทำแล้วไม่คุ้มค่าต้องเลิกทำต้องถ่ายโอนงานออกไป หรือต้องบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น น้ำ ไฟฟ้า วัสดุสำนักงาน รู้จักบำรุงรักษา สอดคล้องกับข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท เฮย์ กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศที่กล่าวว่าสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนคือคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นหนึ่งในสมรรถนะทั้ง 5

ด้านความรอบรู้ทักษะในการบริหาร มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สี่ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงการริเริ่มเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีจิตมุ่งบริการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและการวางแผน กลยุทธ์ ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์กลยุทธ์แนวทางปฏิบัติสามารถคิดริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำ

ให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้ จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมเป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับสุดท้ายแต่ก็ถือว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญอาจเป็นเพราะว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามทั้งหลายมักต้องการผู้นำที่มีความ “น่าเชื่อถือ” และ “น่าไว้วางใจ” (Trust) ความน่าเชื่อถือของผู้นำจะเกิดได้จากการรับรู้ของผู้ใต้ บังคับบัญชาใน 3 เรื่องคือ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ของตัวผู้นำซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดความรู้ความสามารถ (Competence) ในเรื่องต่างๆ และ ความสามารถถ่ายทอด (Inspire) ความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ตาม

2) โมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

ด้านการให้สิ่งจูงใจเป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่ากุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือ การจูงใจซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้คนในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในองค์การธุรกิจ การจูงใจนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุดซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การและความสำเร็จของตนเองสอดคล้องกับทฤษฎี Organizational Behavior.George. (1999)

ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สอง อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ก็คือการทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นองค์การใดสามารถพัฒนานตนเองขึ้นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ก็เท่ากับเป็นหลักประกันว่ามีสิ่งสนับสนุนให้กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความจริงของการพัฒนาสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่คาดคิด (Unforeseen Change) ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การตลอดจนมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการแบบดั้งเดิม คือจากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราวหรือการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นรายๆ เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเนื้อหาของการเรียนรู้ไม่เฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวกับงานในความรู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังต้องเรียนรู้ข้ามสายงานเรียนรู้เรื่องภายในองค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอกองค์กรแนวโน้มและโอกาส และวิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลเป็นต้น สอดคล้องทฤษฎีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Clarke, John J.(1933)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สามอาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยควบคุมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์การในอนาคตโดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในระดับต่างๆ ภายในองค์การการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากร บุคลากรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ได้ โดยบุคลากรอาจเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มขีดความสามารถของตนในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานขององค์การเขาอาจตัดสินใจเปลี่ยนงานได้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการ

บริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารค่าตอบแทน การตัดสินใจในการให้ผลตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

ด้านสมรรถนะ เป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักมากเป็นอันดับที่สี่อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะ เป็นทักษะ ความรู้ และ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้นๆอย่างไรและเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

ด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับสุดท้ายแต่ถือว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอาจเป็นเพราะว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากความรับผิดชอบในการรักษากิจการให้คงอยู่ในสภาพที่ดีนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานการบริหารที่มีผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ตั้งนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับปรัชณิชาธรรม วินิชาณอม (2548)

4. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

ด้านความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรม เป็นด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครโดยตรงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือและยึดหลักจริยธรรม จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกมั่นใจ เชื่อใจผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสนับสนุนให้มีการอบรมในทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานที่รับผิดชอบดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและความสะดวกสบายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปกครองด้วยความเมตตาธรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความอบอุ่นเป็นกันเองปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การดูแลพนักงานด้านผลตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย อย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายรวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงานกระทำด้วยความสุจริตใจและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของพนักงานนั้น

ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความรับผิดชอบต่อประชาชนและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวันและมีระบบการพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความชำนาญหลากหลายเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และให้เข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพเป็นด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครโดยผ่านด้านความรู้ทักษะในการบริหาร ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้นจะต้องมีความรอบรู้ทักษะในการบริหารมีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงการริเริ่มเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีจิตมุ่งบริการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและการวางแผนกลยุทธ์ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แนวทางปฏิบัติ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและผู้บริหารมืออาชีพจะต้องทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร เพราะผู้บริหารต้องสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีทักษะในการสื่อสารและการประสานงานระหว่างคนทำงานร่วมกันและระหว่างหน่วยงานทำให้การดำเนินงานราบรื่นมีทิศทางเดียวกัน เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กร มีขั้นตอนและวิธีการในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ด้วยรอยยิ้ม มีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร

ด้านทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสาร เป็นด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครโดยผ่าน ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเป้าหมายที่ผู้บริหารได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีทักษะในการคิดและการสื่อสารที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี

ด้านความรู้ทักษะในการบริหาร เป็นด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครโดยผ่าน ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีความรอบรู้ทักษะในการบริหารจะมีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีจิตมุ่งบริการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและการวางแผนกลยุทธ์ ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์แนวทางปฏิบัติโดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบส่งผลถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญในการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่เป็นการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ทุกสายงาน และควรจัดอย่างต่อเนื่อง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมทุกประเภทของการพัฒนาบุคลากร
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครควรมีการประเมินผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร ตลอดจนเสริมสร้างสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง : References

- จรัส สุวรรณมาลา. (2541). *ปฏิรูประบบการคลังไทย กระจายอำนาจสู่ภูมิภาค และท้องถิ่น*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). *ปัญหาการจัดการบุคคลในอนาคต ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปัทมา จันทิมา. (2544). *ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), ภาควิชาโสตทัศนศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิวรรณ วินิชยนอม. (2548). *การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ*. *วารสารข้าราชการ*. 23(2), 11.
- Clarke, John J. (1933). *The Local Government of the United Kingdom* (London: Sir Isaac Pitman and son).
- George, J. M. and G. R. Jones. (1999). *Organizational Behavior*. 2nd ed. Massachusetts: Addison Wesley Publishing.

