

ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Effectiveness of Human Resource Development in

The Secretariat of the Senate

¹จิตรกาน เจียรตระกุล (Jittrakan Jieratrakul)

²สฤติย์ นียมญาติ (Satit Niyomyaht)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (Bankokthonburi University)

Email: fight_mpa@hotmail.com

Received July 6, 2018; Revised, July 21, 2018; Accepted September 15, 2019

Abstract

This research aimed to study: 1) to investigate the effectiveness of the human resource development in the Secretariat of the Senate; 2) to ascertain the factors influencing the effectiveness of the human resource development; and 3) to offer recommendations for the improvement of the factors influencing the effectiveness of the human resource development. The study method was qualitative in nature. The needed data was gathered from documents, participant observations, and in-depth interviews 20 key informants were used for in-depth interviews. The qualitative data analysis has brought to light the finding specified below. 1) On the effectiveness of human resource development in the Senate was in line with strategic plan of the Senate. 2) On factors influencing the effectiveness of human resource development, it could be said that the effectiveness of human resource development was in large measure attributable to the following factors: (1) CEOs' policy, strategic plan and annual budgets (2) The presence of a leader with the high caliber (3) POSDCoRB was put in practice And (4) Organization development was carried on constantly in that the Secretariat of the Senate attached great importance to knowledge management.

Keywords: Effectiveness, Human Resource Development, The Secretariat of the Senate

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ต้องการได้มาจากเอกสาร การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสอดคล้องต้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นั้นเกิดจากปัจจัยต่อไปนี้เป็นส่วนใหญ่ คือ 1) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง แผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณประจำปี 2) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 3) การบริหาร มีกระบวนการนำแนวคิด POSDCoRB มาประยุกต์ใช้ 4) การพัฒนาองค์การ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีพันธกิจสำคัญ คือ การสนับสนุนและส่งเสริมงานด้านนิติบัญญัติ ปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติตามพันธกิจดังกล่าวให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานฯ ที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานฯ ให้บรรลุประสิทธิผล อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสภาวะแวดล้อมจากภายในและภายนอก มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำเนินงานของสำนักงานฯ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวตั้งแต่การกำหนดนโยบายแผนงานโครงการ และกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา รวมทั้งการพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย ซึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ แต่ยังมีข้อสังเกตถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยแยกตามประเด็นตามทรัพยากรทางการบริหาร เริ่มจากประเด็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นบุคลากร เมื่อมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาใด ๆ ก็ตามพิจารณาปัญหาว่าบุคลากรบางส่วนยังมีทัศนคติที่ไม่สนใจเข้าร่วมการพัฒนา แม้จะมีการเข้าร่วมการพัฒนาเป็นระยะแต่ไม่ได้มีการต่อยอดการพัฒนานั้น ๆ เท่าที่ควร ประเด็นงบประมาณ การขอสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณจำเป็นต้องดำเนินการตามเกณฑ์ และระเบียบของแหล่งงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งอาจต้องมีการดำเนินการในรายละเอียดจำนวนมาก ประเด็นวัสดุอุปกรณ์ พิจารณาปัญหาพบว่า มีโครงการที่เกิดขึ้นภายใต้ปีงบประมาณเดียวกันจำนวนมาก ส่งผลให้มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเด็นการบริหารจัดการ พิจารณาปัญหาว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดการสนับสนุนการประชุมสภานิติบัญญัติ ซึ่งเป็นภารกิจหลัก ซึ่งในแต่ละวันมีการประชุมจำนวนหลายคณะ ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนา ซึ่งบางช่วงมีการขอความร่วมมือส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนา

หลายโครงการติดกันในช่วงเวลาเดียวกัน บุคลากรในแต่ละกลุ่มต้องปฏิบัติทั้งภารกิจหลัก และการเข้าร่วมการพัฒนา ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่าควรอย่างยิ่งในการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการปรับปรุงและการพัฒนาซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืนสามารถยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและรองรับการพัฒนา ระบบราชการ การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้องค์กรรับรู้ทัศนคติของบุคลากรได้ และพัฒนาองค์กรโดยมีจุดมุ่งเน้นความสำคัญ คือ การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว พัฒนาการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทักษะมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตอบโจทย์การยกระดับคุณภาพ มาตรฐานของการทำงาน

เหตุดังกล่าวประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ต้องการให้ข้าราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน อันมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือ และด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการจัดทำงานวิจัยเรื่องประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขึ้น เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีความเหมาะสม สามารถพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงาน

เลขาธิการวุฒิสภา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา วิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อมากำหนดเป็นขอบเขตและกรอบแนวทางการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล โดย Patchayaprut (1993) ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลว่า หมายถึงระดับที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้มากน้อยเพียงใด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ของ Steers (1977) ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยของผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ 1. ปัจจัยลักษณะขององค์การ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยีขององค์การ 2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก 3. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน 4. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรม กระบวนการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ชีตความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้า โดยสมาชิกในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ทฤษฎี และแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายความว่ารวมถึงกระบวนการที่อาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การพัฒนาตนเอง ครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกระดับมีทัศนคติความรู้ มีทักษะ ความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ความสามารถและทัศนคติ (Phairin, 2013)

คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ความสามารถในการแข่งขัน และก่อให้เกิดความต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนา ระดับองค์การ เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง กลยุทธ์ นโยบาย และวัฒนธรรมขององค์การ การพัฒนาระดับปัจเจกบุคคล พัฒนาทักษะ ความรู้ ทั้งทางการและไม่ทางการ ตลอดจนการพัฒนาอาชีพ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ความสามารถในการนำสิ่งที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ เพราะการพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Gilley & Egglend, 2002)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ของ khunthongjan (2016) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้พนักงานเพิ่มพูนสติปัญญา ความรู้รอบด้าน ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ณ ปัจจุบัน เพื่อองค์การมีการพัฒนาในระยะยาว 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานการณ์ภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ตลอดจนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาองค์ความรู้ และเรียนรู้การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานซึ่งทุกอย่างถือว่าเป็นการเรียนรู้ที่ดี 4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีทัศนคติและการร่วมมือร่วมใจกับบุคคลอื่น การปลูกฝังให้บุคลากรทำประโยชน์ให้สังคม แบ่งปัน เสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้อภัยเพื่อให้อยู่ร่วมภายในสังคมอย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Adiwattanasit & Tharatee (2013) ในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาลักษณะการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปตามการวางแผน แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก 5 ปี มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาให้มีความสามารถ ความรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการ มีทัศนคติที่ดี และมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ รวมถึงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาแบบ ควบคุมและตามธรรมชาติซึ่งปรากฏออกมาเป็นการกำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากร การสร้างสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรักและความสามัคคี และการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับและทุกกลุ่มข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย การนำเสนอมาตรการและการหาแนวทางสนองตอบความต้องการของ มหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ที่เหมาะสม คือ มาตรการส่งเสริมการศึกษา มาตรการส่งเสริมด้านสวัสดิการ มาตรการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ มาตรการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อ มหาวิทยาลัยและความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

Roonpho & Leannakphan (2016) ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นอีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัย แห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นอีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษารูปแบบวิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นอีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัย สำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทาง บริษัท อีซูซุ เอ็นอีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประสบ ความสำเร็จ คือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรในบริษัทได้ให้ความร่วมมือในการเข้าฝึกอบรมพร้อมพัฒนาตนเอง อีกทั้ง ยังปฏิบัติตามในสิ่งที่ทางบริษัทปลูกฝังไว้ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ไขแก้ปัญหาร่วมกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และหากบุคลากรมีการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ดังนั้น ทางบริษัทจึงมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มจำนวนผลตอบแทนให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการตอบแทนและ กระตุ้นจูงใจบุคลากรในบริษัทคนอื่นให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทมองเห็นว่า หากบุคลากร ปฏิบัติงานให้กับบริษัทดีเท่าไร บริษัทก็จะตอบแทนให้บุคลากรดีเท่านั้น เพื่อเป็นการรักษาคุณภาพมาตรฐานของ บุคลากรและรักษาบุคลากรที่ดีนี้ให้ทำงานร่วมกับบริษัทในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Approach) เพื่อศึกษาทำความเข้าใจและตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (Interpreting and Understanding Phenomena) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าที่จะใช้การศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ซึ่งเน้นการพิสูจน์ปรากฏการณ์ในเชิงประจักษ์ (Verifying Phenomena Empirically) ซึ่งเป็นวิธีศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Maxwell, 2005)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างการศึกษาคือครั้งนี้ จำนวน 20 ราย ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (Creswell, 2014) ผู้วิจัยมีวิธีการคัดเลือกกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องโดยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกตามแนวคำถามที่วางไว้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ก่อนที่จะลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนาม และในการเก็บข้อมูลภาคสนามก็ได้มีการใช้เครื่องมือและเทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่หลากหลายกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน จึงมีการกำหนดแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview or Formal Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ระดับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการสัมภาษณ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจในความคิดและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสามารถค้นหาและรวบรวมความรู้เชิงลึกตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data review) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการรายงานความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร รายงานการประชุม รายงานประจำปี โดยผู้วิจัยศึกษาและทำการทบทวนเอกสาร เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ใช้ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview or Formal Interview) ซึ่งลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดตายตัว จะใช้สัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมถึงเพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 ราย จากที่ไปสัมภาษณ์โดยตรง และวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิ

ผลการวิจัย

1. ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลสรุปจากการศึกษาดังประเด็นต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งบุคลากรตระหนักในการเรียนรู้ เนื่องด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งได้สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรม อาทิ การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรอบกักบัตรรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 มีการบัญญัติเกี่ยวกับพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับแผนและนโยบายในทุกระดับ มีการจัดทำโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 เพื่อการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลของความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความเป็นเลิศด้านกฎหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความตั้งใจพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายเฉพาะด้าน ซึ่งช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการในที่ประชุมคณะต่าง ๆ ให้มีนักกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญกฎหมายเฉพาะด้าน รวมถึงพัฒนาให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทั้งกฎหมายที่เป็นระเบียบภายในหน่วยงานและกฎหมายที่ใช้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทุกคนให้มีความรู้เรื่องกฎหมายรัฐธรรมนูญ วัตถุประสงค์ คือ การปฏิบัติงานในองค์กรด้านนิติบัญญัติควรอย่างยิ่งที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้

ความเป็นเลิศด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการกำหนดและนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ความเป็นเลิศด้านการบริหารการประชุม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการสำรวจความคิดเห็นโดยได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เกี่ยวกับการให้บริการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการสอบถามในภาพรวมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สรุปได้ว่า เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพตามหลักวิชาการ การสำรวจครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

จากการสำรวจปรากฏผลรายละเอียดแยกเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยแต่ละด้านเป็นตัวแทนของประเด็นยุทธศาสตร์ ลำดับที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ) โดยเรียงลำดับคะแนนตามประเด็นย่อยจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การมีจิตบริการ 2) การติดต่อประสานงานในด้านต่าง ๆ ให้กับสมาชิกฯ 3) การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง เชื่อถือได้ 4) ความรู้ความสามารถของบุคลากรในภาพรวม 5) การยึดมั่นในกฎระเบียบและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม 6) การรักษาความลับในการประชุม โดยนำผลสำรวจความพึงพอใจในแต่ละด้าน มาปรับปรุงแก้ไขและนำไปสู่การพัฒนากระบวนการในการบริหารการประชุมที่มีประสิทธิภาพต่อไป จากการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าการบริหารการประชุมนั้น ไม่เพียงแต่หมายถึงการประชุมเพียงอย่างเดียวแต่หมายรวมถึงการจัดทำ รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติด้วย เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งบัญญัติไว้ตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำรายงานการประชุมไว้

ด้านเครือข่ายสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีทั้งความร่วมมือระดับต่างประเทศ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า มีโครงการเกิดขึ้นรองรับความร่วมมือระหว่างประเทศให้กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมโครงการทั้ง โครงการด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านภาษา โครงการด้านการฝึกอบรมและสัมมนา โครงการด้านทุนการศึกษา โครงการด้านการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โครงการด้านการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ณ ต่างประเทศ ระดับในประเทศ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในประเทศมี เครือข่ายความร่วมมือหลากหลาย เช่น ด้านวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นความสำคัญ

ในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยตระหนักถึงองค์ความรู้ด้านกระบวนการนิติบัญญัติ และการ เรียนรู้กฎหมายของบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาและให้บุคลากรนำองค์ความรู้มาต่อยอดในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ โดยบูรณาการความร่วมมือกับสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่าง หลากหลาย ร่วมกันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ ด้านวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความร่วมมือกับหน่วยงานวิจัยสำคัญระดับประเทศ เช่น สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้านภาษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศ และสถาบันต่าง ๆ ดำเนินการจัด ฝึกอบรมภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนหลายหลักสูตร จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนา เครือข่ายและความร่วมมือของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงมีทั้งต่างประเทศ และในประเทศ การพัฒนาการเรียนรู ของบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าคือ บุคลากรนำองค์ความรู้มาต่อยอดในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์การ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถนำองค์ความรู้มาต่อยอดในการปฏิบัติงานได้

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลสรุป จากการศึกษา ดังประเด็นต่อไปนี้

นโยบายของผู้บริหารระดับสูง วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Values) แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แนวทางและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าข้างต้น ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ เลขาธิการวุฒิสภา มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน โดยสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ในระบบนี้หมายถึงว่าเลขาธิการวุฒิสภาอนุมัติเห็นชอบให้ใช้งบประมาณในการอบรมในการส่งบุคลากรไปศึกษา แต่ในขณะเดียวกัน เลขาธิการวุฒิสภาสันับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตลอดจนเลขาธิการวุฒิสภามีนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจัดหาวิทยากรมาอบรมที่มีองค์ความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มาเพื่อสร้างการเรียนรู้ในด้านนั้น ๆ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งทางด้านองค์ความรู้ที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับทราบ การบริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีกระบวนการนำแนวคิด POSDCoRB มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นขั้นตอนและกระบวนการ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางเชื่อมโยงไปถึงรูปแบบการทำงานที่ดี มีการวางแผน (Planning) ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จนมาถึงแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งมีการกำหนดงบประมาณโครงการกิจกรรม

การจัดองค์การ Organizing โดยลักษณะสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักทางด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดการด้านบุคคล Staffing มีบุคลากรนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มีกลุ่มงานวิชาการและพัฒนา กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม เป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยการ Directing โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการ ส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องของสถานที่ มีห้องสมุด มี ศูนย์บริการข้อมูลด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดกระบวนการทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี การประสานงาน Co-ordinating มีการประสานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน สนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรมนุษย์ภายในให้เกิดการเรียนรู้ มีแหล่งการเรียนรู้ ให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง การรายงาน Reporting สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ตลอดจนมีการเก็บข้อมูลสถิติของบุคลากรทางด้านการศึกษา จัดทำทำเนียบนักเรียนทุนของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การรายงานการอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งแสดงระดับการเรียนรู้ของแต่ละคนว่าแต่ละคนจะต้องมีการพัฒนาด้านใดเพิ่มเติม มีการรายงานที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนการจัดการงบประมาณ Budgeting งบประมาณที่กำหนดในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็น งบประมาณที่ค่อนข้างจะสูง สัดส่วนที่มาก แต่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้บรรลุ เป้าหมายการวัดผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 พิจารณาจากการดำเนินโครงการตามเป้าหมายรายกิจกรรมที่กำหนดไว้ ในแต่ละโครงการ และการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ สรุปผลความสำเร็จของการดำเนินโครงการตาม แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คิดเป็นร้อยละ 91.40 พบว่า ทรัพยากรการบริหารจัดการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีบุคลากร มีงบประมาณ ซึ่งการดำเนินโครงการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ได้มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างชัดเจนตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้มีการ ใช้เงินงบประมาณรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินโครงการที่กำหนดได้ผลงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด ที่ตั้งไว้พร้อม มีอุปกรณ์การเรียนรู้มากมาย นอกจากนี้ จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สอดแทรกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการทำงาน คือ การให้ความรู้ การ Coaching ของผู้บังคับบัญชา

การสอนงาน การแนะนำหรือการมอบหมายงานใหม่ ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ทรัพยากรการบริหารจัดการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับผู้บริหาร บริหารจัดการ องค์การ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนบุคลากรทั้งหน่วย รับผิดชอบหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งมั่นต่อการพัฒนามนุษย์ให้มียุทธศาสตร์ความรู้ด้วยกระบวนการวิธีต่าง ๆ และบุคลากรมีความพร้อมสนใจการพัฒนา ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำระบบบริหารผล การปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยผู้บริหารได้ กำหนดตัวชี้วัดหนึ่ง ซึ่งเป็นการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) คือ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักในกำกับ โดยตัวชี้วัดดังกล่าวมี การถ่ายทอดลงสู่ระดับสำนักและระดับบุคคล โดยมีสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะ เลขานุการคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่ดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงาน มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำให้บุคลากรตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง

การพัฒนาองค์การ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญกับการจัดการ ความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การ อย่างสม่ำเสมอ

ประสิทธิผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานในภาพรวมแล้วโครงการ ส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ประสิทธิผลที่ได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง เนื่องด้วยการตระหนักต่อผลการดำเนินการจะทำให้ ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตระหนักถึงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นทุนขององค์การที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์การมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภท อื่น ๆ ดังนั้นจึงมีลักษณะการปฏิบัติงานเชิงรุก มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้ก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0

ความพึงพอใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้หมายความว่าเพียงแต่การอบรม ในชั้นเรียน แต่ยังคงหมายถึงความถึงความพึงพอใจที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการที่สร้างเสริมทั้งความรู้ และสร้างเสริมสุขภาพกาย และใจที่ดี มีโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยคณะกรรมการส่งเสริมออกกำลังกาย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดี สภานิติบัญญัติแห่งชาติ กำหนดจัดกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ พลานามัย สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามนโยบายรัฐบาลเป็นประจำทุกวันพุธ รวมทั้งมีห้องออกกำลังกาย สำหรับบุคลากรร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย ตลอดจนมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรในองค์การอย่าง ต่อเนื่องทุกปี ด้วยเหตุดังกล่าวบุคลากร จึงมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีทั้งการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ ซึ่งในแต่ละส่วนงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยปกติให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในทุกส่วนงาน เพราะฉะนั้นการจัดการความรู้จะต้องเป็นเรื่องงานสำคัญที่เป็นกลไกหลักของหน่วยงาน ส่วนการมีส่วนร่วมที่ไม่เป็นทางการ คือ ในระบบการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการทำงานเป็นที่ทีมงาน มีการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด

3. ข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับผลสรุปจากการศึกษา ดังประเด็นต่อไป

ข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วยการดำเนินการที่สำคัญ 3 ระดับ คือ (1) ระดับนโยบาย คือ การสนับสนุนทรัพยากรจากรัฐบาล และผู้บริหารองค์การอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง (2) ระดับอำนวยการ จำเป็นต้องสร้างเสริมทัศนคติในเชิงบวกให้แก่บุคลากรทุกระดับ เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) ระดับปฏิบัติการ ปัจจัยด้านทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรยกย่องเชิดชู ประกาศ และตอบแทนรางวัล ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรที่เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นบุคลากรต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ ซึ่งจะเป็นเป็นแรงผลักดันทำให้บุคลากรคนอื่นมีความกระตือรือร้น และร่วมกันพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

สรุปผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องต้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความมุ่งมั่นเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางด้านกฎหมาย ทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ทางด้านการบริหารการประชุม ทางด้านการบริหารจัดการ และทางด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์ที่สุด เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การให้ขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากปัจจัยต่อไปนี้ เป็นส่วนใหญ่ คือ 1) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณประจำปี 2) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ เลขาธิการวุฒิสภา มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสนับสนุนอย่างเข้มแข็งในเรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระบบและนอกระบบ 3) การบริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีกระบวนการนำการบริหารมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 4) ทรัพยากรการบริหารจัดการ มีเพียงพอ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่จำเป็น มีพร้อมที่จะใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีความพร้อมที่จะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลของการประเมินถูกนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 6) การ

พัฒนาองค์การ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้นำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งหมดขององค์การ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลของความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเป็นเลิศด้านกฎหมาย ความเป็นเลิศด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ความเป็นเลิศด้านการบริหารการประชุม ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายการพัฒนาเครือข่ายซึ่งผลสำเร็จสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปตามการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก 5 ปี มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาให้มีความสามารถ ความรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการ มีทัศนคติที่ดี และมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ (Adiwattanasit & Tharatee, 2013)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลของความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ มีการกำหนดและนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตระหนักถึงความจำเป็นในความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ เพื่อทรัพยากรมนุษย์ได้มีองค์ความรู้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Republic of Kenya (2015) เพื่อมุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะ เป็นกรอบการทำงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะ โดยวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือเพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าข้าราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงประสิทธิผลและความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ

2.1 นโยบายของผู้บริหารระดับสูง วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Values) แผนยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์ แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แนวทางและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องด้วยได้พิจารณา ความสอดคล้องยึดโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังกล่าวแล้วแล้วเป็นปัจจัยสำคัญเป็นแนวทางที่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน

2.2 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ เลขาธิการวุฒิสภา มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ในระบบนี้หมายถึงว่าเลขาธิการวุฒิสภาอนุมัติเห็นชอบให้ใช้งบประมาณในการอบรมในการส่งบุคลากรไปศึกษา แต่ในขณะเดียวกัน เลขาธิการวุฒิสภาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ดังนั้นการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ การสนับสนุนในที่นี้คือ สนับสนุนเรื่องงบประมาณ เรื่องของเวลา เรื่องของเครื่องมือใหม่ ๆ โดยมีพื้นที่ให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้นั้นได้ จะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ khunthongjan (2016) การอบรมและพัฒนาที่ต่อเนื่องในหลักสูตรที่เหมาะสม คือ การให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่นอกเหนือจากการศึกษาแล้ว ยังนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานจริง รวมสามารถถ่ายทอดให้พนักงานคนอื่น ๆ ได้

2.3 การบริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีกระบวนการนำแนวคิด POSDCoRB มาประยุกต์ใช้ อย่างเป็นขั้นตอนและกระบวนการ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางเชื่อมโยงไปถึงรูปแบบการทำงานที่ดี มีการวางแผน (Planning) ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จนมาถึงแผนปฏิบัติการ และมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อให้มีการใช้งบประมาณรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินโครงการที่กำหนดได้ผลงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ตั้งไว้พร้อม มีอุปกรณ์การเรียนรู้มากมาย ตลอดจนองค์การได้วางแผนสอดแทรกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการทำงานคือการให้ความรู้ การ Coaching ของผู้บังคับบัญชา การสอนงาน การแนะนำหรือการมอบหมายงานใหม่ ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ทรัพยากรการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับผู้บริหาร บริหารจัดการองค์การ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยที่สำคัญในการการบริหารจัดการ (Administrative Resources) ของ Patchayaprut (1993) & Sangwongsa (2010) กล่าวไว้ว่า 1) คน (Man) ด้านบุคลากร การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ โดยมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสม ทันสมัย พอเพียง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทั้งนี้หมายความว่ารวมถึงการค้นหา การคิดค้น ออกแบบ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องมือที่บกพร่องชำรุดเสียหาย รวมถึงจัดเตรียมสิ่งทดแทนภายในระยะเวลาที่กำหนด 3) การจัดการ (Management) เกี่ยวข้องกับการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจ ของแต่ละตำแหน่งงาน และการกำหนดความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันของแต่ละส่วนงานในองค์การ รวมถึงกระบวนการสร้างระบบควบคุมให้ทุกส่วนขององค์การได้ร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง 4) เงิน (Money) หรืองบประมาณ เมื่อก้าวถึงระดับประเทศ งบประมาณแผ่นดินถือเป็นเครื่องมือการควบคุมการบริหารงานแผ่นดินของฝ่ายนิติบัญญัติ ส่วนในระดับองค์การมีความสำคัญในการควบคุมต้นทุนตั้งแต่การวางแผน จนถึงการทำโครงการไปปฏิบัติ สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ 5) วิธีการ (Method) วิธีการพัฒนาองค์การ มีหลายแบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำวิธีการฝึกอบรมในห้วงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ 6) การตลาด (Market) ผู้บริหารจัดการการตลาด ควรตระหนักถึงการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยคำนึงถึงลูกค้าเป็นหลัก 7) เวลา (Time) องค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำให้บุคลากรตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นเอ็น แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าหากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ดังนั้น ทางบริษัทจึงมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มจำนวนผลตอบแทนให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการตอบแทนและกระตุ้นใจบุคลากรในบริษัทคนอื่นให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทมองเห็นว่า หากบุคลากรปฏิบัติงานให้กับบริษัทดีเท่าไร บริษัทก็จะตอบแทนให้บุคลากรดีเท่านั้น เพื่อเป็นการรักษาคุณภาพมาตรฐานของบุคลากรและรักษาบุคลากรที่ดีนี้ให้ทำงานร่วมกับบริษัทในระยะยาว (Roonpho & Leannakphan, 2016)

2.6 การพัฒนาองค์การ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การ โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาประมวลกลั่นกรองจัดเก็บให้เป็นระบบและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมทั้งสร้างระบบที่ช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การพัฒนาองค์การจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องด้วยการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้บุคลากรใส่ใจในการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดเครื่องมือสร้าง “พลังทวีคูณ” (Synergy) ในการปฏิบัติราชการของ Noiwat (2013) คือ การจัดการความรู้ สร้างพลังให้ข้าราชการทุกระดับ ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงและสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่คุณภาพ

2.7 ประสิทธิภาพ การตระหนักต่อผลการดำเนินการจะทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Khejonnad (2006) กล่าวถึงการประเมินการพัฒนาองค์การ เป็นขั้นตอนสำคัญในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาองค์การว่า สอดคล้องตามเกณฑ์และมาตรฐาน เป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนงานที่มงานจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ เป็นแนวทางการแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

2.8 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น ทูขององค์การที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์การมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภทอื่น ๆ ดังนั้นจึงมีลักษณะการปฏิบัติงานเชิงรุก มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้ก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0 สอดคล้องกับ แนวคิดของ Teepapal (2007) ได้อธิบายถึงคำว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน รวบรวมความหมายไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึงการเปลี่ยนแปลง ที่มีการวางแผนหรือไม่มีการวางแผน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ตลอดจนโครงสร้างเทคโนโลยีขององค์การ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึงกระบวนการทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปสู่สภาพในอนาคตที่พึงปรารถนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

2.9 ความพึงพอใจ มีทั้งความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สอดคล้องกับแนวคิดของ Chaipunya (1998) กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จตามความต้องการที่มุ่งหวัง เป็นความรู้สึกยินดีของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจและร่างกาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจคือการได้รับการตอบสนองมากเพียงพอ ถ้าตอบสนองน้อยจะมีการแสดงออกพฤติกรรมแง่ลบ ดังนั้นต้องมีสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2.10 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมีทั้งการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ความร่วมมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สอดคล้องกับแนวคิดของ Roonpho & Leannakphan (2016) ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุ เอ็นเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประสบความสำเร็จ คือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรในบริษัทได้ให้ความร่วมมือในการเข้าฝึกอบรมพร้อมพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังปฏิบัติตามในสิ่งที่ทางบริษัทปลูกฝังไว้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยการดำเนินการที่สำคัญ 3 ระดับ คือ 1) ระดับนโยบาย คือ การสนับสนุนทรัพยากรจากรัฐบาลและผู้บริหารองค์กรอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง 2) ระดับอำนาจการ จำเป็นต้องสร้างเสริมทัศนคติในเชิงบวกให้แก่บุคลากรทุกระดับ เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ระดับปฏิบัติการ ปัจจัยด้านทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรรายกของเชิดชู ประกาศ และตอบแทนรางวัล ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรที่เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ต่อเนื่องให้เป็นบุคลากรต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ ซึ่งจะ เป็นเป็นแรงผลักดันทำให้บุคลากรคนอื่นมีความกระตือรือร้น และร่วมกันพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรขยายฐานการวิจัย โดยเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยให้มากขึ้น ให้ครอบคลุมบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เห็นประเด็นสำคัญ และความแตกต่างของสำนักงานภายใต้สังกัดรัฐสภา

3. ควรศึกษาประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่องการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพพร้อมที่จะเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องด้วยมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. ทำให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

References

- Adiwattanasit, J., & Tharatee, S. (2013). *Human resource development*. Mahachulalongkornrajarat University College of Phra Nakhon Si Ayutthaya: Institute of Buddhist Studies.
- Chaipunya, P. (1998). *Farmers' satisfaction on Mixed Farming Activities under Agricultural Restructuring and Production System Project Adjustment, Chiang Rai province*. Master of Science, Chiang Mai University.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gilley, J. W., Eggland, S. A. & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development*. NY: Basic Books.
- Khejonnann, N. (2006). *Organizational change & development strategy*. Bangkok: Expernetbooks.
- khunthongjan, S. (2016). *Integrated human resource management*. Bangkok: SE-EDUCATION.
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Noiwat, O. (2013). *Knowledge management and new government administration*. Retrieved September 29, 2017, from http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book56_1/km.htm.
- Patchayaprut, T. (2536). *Organization theory*. (2nd ed.). Bangkok: Thai Watana Panich.
- Phairin, B. (2013). *Public Administration, Concepts, Theories and Practices*. Bangkok: Bangkok Thonburi University.
- Republic of Kenya. (2015). *Human Resource Development policy for the public service*. Retrieved September 29, 2017, from https://www.publicservice.go.ke/images/guidelinesHUMAN_RESOURCE_DEVELOPMENT_POLICY_FOR_PUBLIC_SERVICE_-_PRINTED.pdf
- Roonpho, P., & Leannakphan, J. (2016). Factor of success in Human Resource Development of ISUZU Engine Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 1(9), 1303-1314.
- Sangwongsa, W. (2010). *Effectiveness of city planning organization management: a case study Administration Organization District in the area of the Thai-Cambodian border*. Graduate dissertation, Pathum Thani University.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Teepapal, P. (2007). *Modern organizational behavior*. Bangkok: Amon Printing.