

**ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา
ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน**
**Efficiency Administration Regarding Human Resources of the Institute of Physical
Education According to the Agency Performance Agreement Concept**

สุนีย์ นาคเงิน และ ประณต นันทิยะกุล

Sunee Nakngen and Pranod Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy in Public Administration Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา และ (3) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากร คือ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษาในส่วนกลาง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,208 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้ จำนวน 973 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 80.55) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ผลการศึกษพบว่า (1) ปัญหาในการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพ คือ สถาบันการพลศึกษาขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือการจัดการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงาน (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากร และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย และทันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, สถาบันการพลศึกษา

Abstract

This research objective were to study (1) performance problems of human resource management of the Institute of Physical Education according to the Agency Performance Agreement Concept, (2) the development guidelines of human resources management of the Institute of Physical Education, and (3) strategic operations to support development guidelines of human resources management of the Institute of Physical Education. This research was mixed methods between quantitative and qualitative researches emphasizing on the quantitative as a basement

in pattern using questionnaire passed try out with validity check at 0.81 level and reliability check at 0.85. The population of this study was the middle is the physical, Bangkok. The sample number was 1,208 persons and using sampling group by Taro Yamane's solution for 973 (80.55%). The analysis was done in contingency table together with the use of a description analysis. Statistical data used were frequency, percentage, average, standard deviation. Concerning the qualitative research section, the student has used specific in-depth interviews and expert interviews, numbering 9 people. The studies have found that (1) the issues in performance management is the physical lack of the availability management personnel, or management training, according to the goals of the plan (2) approach to development management is that the Institute of physical education should manage training and modern technology and appropriate personnel in a consistent direction and meet the needs of individuals, and (3) strategic management, by assigning a strategic operations in the direction of physical education Institute, should develop the knowledge and experience to apply to human resource management, such as the creation of a modern curriculum and to increase human resource management events.

Keywords: development, human resource management, institute of physical education



บทนำ

สถาบันการพลศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อผลิตและ พัฒนาบุคลากรด้านกีฬาของชาติ ให้ผู้สำเร็จการศึกษา และบัณฑิตของสถาบันการพลศึกษา มีคุณภาพ และเป็น ที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งสามารถแข่งขันได้ในระดับ สากล ทั้งด้านการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน อุดมศึกษา และระดับบัณฑิตศึกษา ภายใต้แนวทาง ของแผนยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 รวมตลอดทั้งการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาซึ่งเป็น กลไกสำคัญสำหรับดำเนินงานหรือบริหารจัดการภารกิจ ของสถาบันการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเป็นเช่นนี้ การศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็น ของประชากรที่เป็นบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน อันได้แก่ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา โดยการศึกษาครั้งนี้มีปัญหาการวิจัยที่สำคัญคือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่อง ที่สถาบันการพลศึกษาบริหารจัดการ หรือจัดการฝึกอบรม

ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่าง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือไม่มากเท่าที่ควร โดยการ ศึกษาปัญหาดังกล่าวเป็นการศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ ทันสมัยและเหมาะสมของสถาบันการพลศึกษาตามกรอบ แนวคิด หรือตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง ของหน่วยงาน 4 ด้าน นอกจากนี้ สถาบันการพลศึกษายัง ประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตาม แนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลตามแผน ปฏิบัติงาน คือ สถาบันการพลศึกษาขาดความพร้อมในการ บริหารจัดการ หรือในการจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรได้ตามเป้าหมาย ของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา (2) ปัญหา เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ คือ สถาบันการพลศึกษา จัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม แก่บุคลากรในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร (3) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน คือ สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างไม่มี

ประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร และ (4) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงาน คือ สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีโดยขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้นในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 2 คน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเกษตรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์โดยได้มีนักวิชาการหลายคน ได้ให้นิยามแนวคิด ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (Laksana, 2000) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข

แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ดังนี้ (1) ประสิทธิภาพของบุคคล และ (2) ประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้เร็ว และได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คิดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (Sanyawiwat, 2001) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

ดิน ปรัชญพฤทธิ (Pratyaprut, 2003) อธิบายว่า

ประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั้นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (Santiwong, 1999) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์คือ ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะการขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นจะทำให้ปัจจัยอื่นๆ ไร้ความหมายไปในที่สุด

สมชาย หิรัญกิตติ (Hirankitti, 1999) เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าช่วย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (Santhong, 2005) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์การสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นทรัพยากรประเภทมีคุณค่าเพิ่ม (value added) เพราะยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีประสิทธิผลที่มากขึ้น ดังนั้น ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตามแต่ทรัพยากรของแต่ละองค์การต้องการเป็นทรัพยากรพื้นฐานคือ คนและในอนาคตมีแนวโน้มว่า การแข่งขันจะเปลี่ยนจากยุคข้อมูลข่าวสาร (information) ไปสู่สังคมของการแข่งขันด้านองค์ความรู้ (knowledge based society) มากยิ่งขึ้น และองค์ความรู้ต่างๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากคน

ประภัสสร บุญมี (Boonmee, 2007) มีความเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจะเจริญเติบโตก้าวหน้า ถดถอย หรือสูญเสีย มักเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น ฉะนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นตัวจักรสำคัญสู่ความสำเร็จ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ จะต้องหมาย

ถึง องค์การได้มีการคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเข้ามาช่วยต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้วย

วิโรจน์ สารรัตนะ (Sararattana, 1999) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแบบแผนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การ กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกแต่อาจเปลี่ยนแปลงได้หากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไป การที่องค์การจะสามารถเลือกยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมเพียงใด ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่องค์การจัดหามาได้

ชัยยศ สันติวงษ์ และคณะ (Santiwong, et al., 2003) มีความเห็นว่า กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ หรือยุทธวิธี ก็คือคำๆ เดียวกัน โดยสรุปแล้วหมายถึง แนวทาง หรือวิธีการทำอย่างไรที่จะไปถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2009) ได้อธิบายว่าสรุปได้ว่าการพัฒนาหน่วยราชการให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้น ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งในการบริหารยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ (strategy formulation) การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (strategy implementation) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (strategy evaluation)

วันชัย มีชาติ (Meechart, 2006) ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ (strategy) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การ รวมถึงการกำหนดกิจกรรม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ปิยะนิตย โอนพรัตน์วิบูล (Ohnparatwiboon, 2009) ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นกิจกรรมที่องค์การเลือกที่จะเป็นเลิศ โดยแก่นแท้ของยุทธศาสตร์คือการเลือกที่จะดำเนินการกิจกรรมที่แตกต่างจากคู่แข่งเพื่อที่จะเสนอข้อเสนอที่มีคุณค่าเป็นเอกลักษณ์ ยุทธศาสตร์จึงเป็นการสร้างสรรค์ตำแหน่งที่มีเอกลักษณ์และคุณค่าด้วยการรวมเอากลุ่มของกิจกรรมที่มีความแตกต่างเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งหากว่ามีได้เพียงตำแหน่งเดียวแล้ว ยุทธศาสตร์ก็

จะไม่มี ความจำเป็น ยุทธศาสตร์จะต้องมีการกำหนดทาง เลือกว่าอะไร ไม่ควรทำด้วย ซึ่งมีความสำคัญเท่า ๆ กับ ทางเลือกอะไรควรทำ

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (Wiruchnipawan, 2009) ได้ กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงาน (2) คุณภาพการ ให้บริการ (3) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ (4) การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน

ทั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองของหน่วยงานเป็นมาตรการที่กำหนดตามมติ ของคณะรัฐมนตรีเพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้กำหนดมาตรการใน การกำกับ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ราชการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหน่วยงาน ราชการจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และลงนามข้อตกลงนั้นร่วมกัน เพื่อ เป็นข้อผูกมัดว่าจะดำเนินงานตามที่ได้ตกลงกันไว้โดยขึ้น ตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ หน่วยงานราชการจะ ต้องร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้อง แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงาน

2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เมื่อ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้แล้ว จะต้องนำ เสนอให้คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงเพื่อเจรจากับคณะ กรรมการกำกับจัดทำข้อตกลงและการประเมินผล เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสม และนำเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเพื่ออนุมัติให้ดำเนินการลงนาม ข้อตกลงในหนังสือคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไปได้

3. การประเมินผล เมื่อมีการลงนามข้อตกลงการ ดำเนินงานระหว่างผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานและหน่วย งานราชการได้บังคับบัญชาแล้วจะมีคณะกรรมการประเมิน

ผลซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาทำการประเมินผลการปฏิบัติ งาน โดยเกณฑ์การประเมินผลประกอบด้วย 4 ด้าน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (Wiruchnipawan, 2007) การกำกับ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันการพลศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ หน่วยงาน ของรัฐจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานซึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชา และลงนามข้อตกลงนั้นร่วมกันเพื่อ เป็นข้อผูกมัดว่าจะดำเนินงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ผู้ศึกษา ได้นำแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วย งาน 4 ด้าน มาปรับใช้เป็นกลุ่มตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิด การวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการศึกษาและ วิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการ ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีของสถาบันการพลศึกษา ทั้ง 4 ด้าน นั้น ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่ให้ความสำคัญ กับผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สถาบันการพลศึกษามีความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือในการจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ เหมาะสมแก่บุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงาน ของสถาบันการพลศึกษา และ (2) สถาบันการพลศึกษา จัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม แก่บุคลากรในทิศทางที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา

2. คุณภาพการให้บริการ หมายถึง การบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของบุคลากร รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับ บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สถาบันการพลศึกษา จัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม แก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร และ (2) สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากร โดย นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรม

3. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง การ

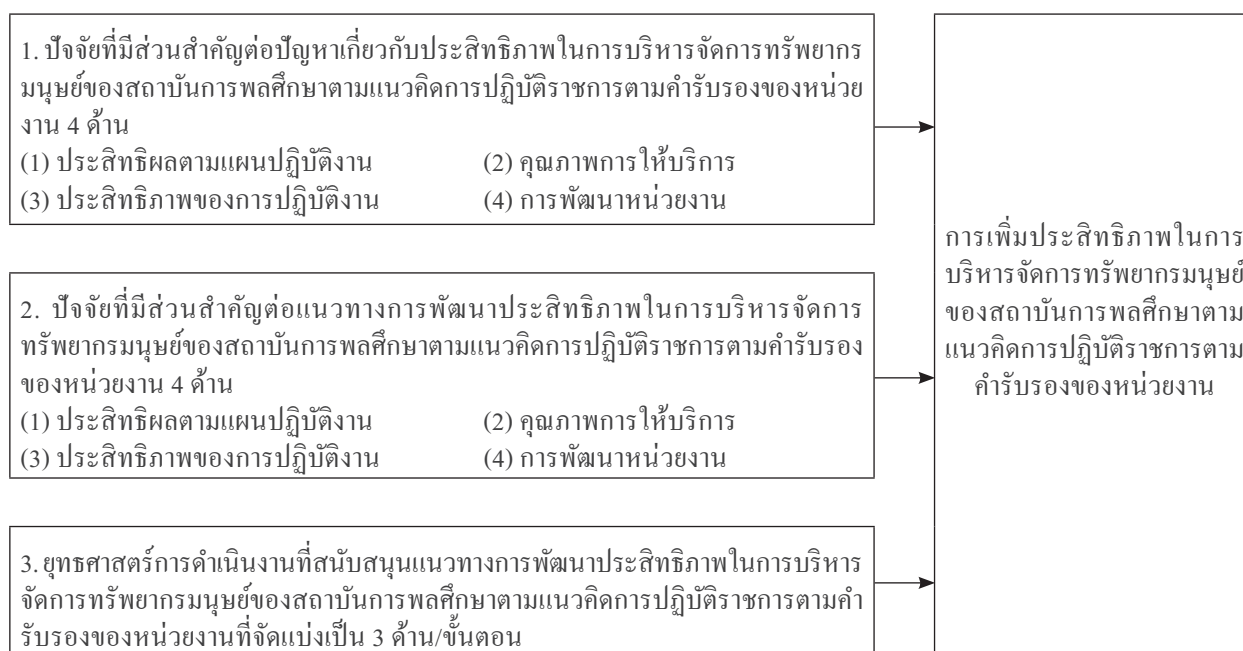
บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่ให้ความสำคัญกับผลจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ (2) สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. การพัฒนาหน่วยงาน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการบริหารจัดการของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนการพัฒนาหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีโดยมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ (2) สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุงหน่วยงาน” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน ดังกล่าวมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด หรือเป็นตัวชี้วัดสำหรับศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน (2) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้านและ (3) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้านและ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงาน (2) คุณภาพการให้บริการ (3) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ (4) การพัฒนาหน่วยงาน ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นหลักโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ต่อจากนั้น จึงทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน มาเสริม โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามเฉพาะประเด็นที่สำคัญมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเห็นเหมือนกัน คล้ายกัน หรือแตกต่างกัน เป็นต้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,208 คน ประกอบด้วย (1) ข้าราชการครูอาจารย์ 813 คน (2) บุคลากรทางการศึกษา 125 คน (3) ลูกจ้างประจำ 189 คน และ (4) พนักงานราชการ 81 คน จำนวนประชาชนที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถามได้มาจากการใช้สูตรหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967)

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,208 คน ประกอบด้วย (1) ข้าราชการครูอาจารย์ 813 คน (2) บุคลากรทางการศึกษา 125 คน (3) ลูกจ้างประจำ 189 คน และ (4) พนักงานราชการ 81 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 1,208 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง รวม 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) และทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองแบบตัวต่อตัว (face to face interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม ซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81 และหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่า Cronbach เท่ากับ 0.85 การรวบรวมข้อมูลสนามได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน 2559 รวม 30 วัน ผู้ศึกษาและผู้ช่วยอีก 4 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 973 คน คิดเป็นร้อยละ 80.55 ของประชากรทั้งหมด 1,208 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้แบบสอบถามแนวลึกที่มีโครงสร้าง และทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองแบบตัวต่อตัว (face to face interview) จนครบทั้ง 9 คน ต่อจากนั้น จึงนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประมวล วิเคราะห์ และนำเสนอด้วยวิธีการบรรยาย (descriptive interpretation) พายัพ ได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลเสริมที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และระดับการศึกษา เป็นต้น

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความ

คิดเห็นของประชากรต่อ (1) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน และ (3) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน

1.1 ปัญหาด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า สถาบันการพลศึกษาขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือในการจัดการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา

1.2 ปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

1.3 ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร

1.4 ปัญหาฯ ด้านการพัฒนาหน่วยงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า สถาบันการพลศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากร โดยขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

2.2 แนวทางการพัฒนาฯ ด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.55) ว่า สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่มุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น และมีการประเมินผล

2.4 แนวทางการพัฒนาด้านพัฒนาหน่วยงาน ได้แก่ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.58) ว่า สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุงหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

3. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน/ขั้นตอน

3.1 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการมีภาวะผู้นำ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่ผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษามีภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ

สถาบันการศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตาม
คำรับรองของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัย ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการศึกษาจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และทันสมัย

3.3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการศึกษามีการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน เช่น การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยี

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการ

ศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้านผลการศึกษาพบว่า ประชากรล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อคำถามและทั้ง 4 ด้านเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นถึงแม้ประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษาในส่วนกลางทั้งหมดประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และไม่พึงพอใจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้านมากเท่าที่ควร เห็นได้จากการที่ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากคำถามที่ว่า (1) สถาบันการศึกษาขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือในการจัดการ

ฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.17) (2) สถาบันการศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.11) (3) สถาบันการศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย 2.07) และ (4) สถาบันการศึกษาจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรโดยขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.03) แต่ในเวลาเดียวกัน ประชากรส่วนใหญ่ก็ยังพึงพอใจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน เห็นได้จากการที่ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า (1) สถาบันการศึกษาคควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุงหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.58) (2) สถาบันการศึกษาคควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่มุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.55) (3) สถาบันการศึกษาคควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.49) และ (4) สถาบันการศึกษาคควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น และมีการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 2.40) เหล่านี้ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดังกล่าวในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือในระดับน้อย

2. การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2) ผลการศึกษาพบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก

ทุกข้อคำถามทั้ง 4 ด้าน เหตุผลสำคัญที่ทำให้ประชากรเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเพราะประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาในส่วนกลางทั้งหมดเห็นด้วย หรือพึงพอใจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน และเชื่อว่า หากสถาบันการพลศึกษานำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้ว ย่อมมีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน ดังคำถาม 4 ข้อคำถามที่ได้อภิปรายไว้แล้วในหัวข้อ 2.1 ข้างต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดังกล่าวในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย

3. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน/ขั้นตอน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ผลการศึกษาพบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ด้าน/ขั้นตอน เหตุผลสำคัญที่ทำให้ประชากรล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ด้าน/ขั้นตอน ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน/ขั้นตอน เช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเพราะประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาในส่วนกลางทั้งหมดเห็นด้วย พึงพอใจ และเชื่อมั่นว่า ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน/ขั้นตอน และหากสถาบันการพลศึกษานำยุทธศาสตร์การดำเนินงานดังกล่าวไปปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้ว ย่อมมี

ส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 3 ด้าน/ขั้นตอน ที่ว่า (1) การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่ผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษามีภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.49) (2) การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษาจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมแก่บุคลากรตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 2.48) และ (3) การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน เช่น การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย และทันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 2.45) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรล้วนเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดังกล่าวในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน

1.1 ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพฯ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติงาน ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

1.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพฯ ด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่มุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา

1.3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพฯ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น และมีการประเมินผล

1.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพฯ ด้านพัฒนาหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุงหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการที่สถาบันการพลศึกษาสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และจัดการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น ในเรื่องการมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานที่จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน/ ขั้นตอน

2.1 ข้อเสนอแนะตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน

ทิศทางที่ผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษามีภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2.2 ข้อเสนอแนะตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัย ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษาจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และทันสมัย เฉพาะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สนับสนุนให้จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและทันสมัย

2.3 ข้อเสนอแนะตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน เช่น การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย และทันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยี



References

- Boonmee, P. (2007). *Basic knowledge of business management*. Mahasarakham: Sarakham Paper. (in Thai)
- Hirankitti, S. (1999). *Human resource management*. Bangkok: Theera Film & Textile. (in Thai)
- Laksana, S. (2000). *Development of effective working* (2nd ed.). Bangkok: Fuang Fha. (in Thai)
- Meechart, W. (2006). *Organization management*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2009). *Strategy map*. Nonthaburi: Kho Phon. (in Thai)

- Ohnparatwiboon, P. (2009). *Public administration*. Nontaburi: Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Pratyapruk, T. (2003). *Public administration vocabulary* (6th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Santhong, N. (2005). *Modern human resource management*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Santiwong, C., et al. (2003). *Information science strategic management*. Bangkok: Prachumchang. (in Thai)
- Santiwong, T. (1999). *Human resource management*. Bangkok: Thaiwattanapanit. (in Thai)
- Sanyawiwat, S. (2001). *Organization theory*. Bangkok: Chulalongkorn. (in Thai)
- Sararattana, W. (1999). *Organizational strategic plan*. Bangkok: Thipwisut. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2009). *Management administration of state agencies: comparative analysis of indicators*. Bangkok: Fourpress. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

