การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

The Administration for Human Resource Development of the Bangkok Metropolitan Administration According to the Royal Initiatives

ชนิศฎ์สรฐ์ สืบสังข์และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริในเรื่อง ปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ และ ตัวแบบ แบบสอบถามมีค่า IOC ที่ระดับ 0.92 ใช้สอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 1,058 คนจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 21,972 คน ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 คน แบบสอบถามที่ได้รับคืน ร้อยละ 87.90 ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหาและการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร (2) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ (3) ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และ (4) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครควรนำตัวแบบดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร, แนวพระราชดำริ

Abstract

The main objectives of this mixed method research are to study human resource development of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) according to royal initiatives, especially on: problems, suggestions, strategies, and BMA human research development model. Questionnaires which had IOC at 0.92 level were used to collect data from 1,058 of a sample group selected from 21,572 BMA staff. Purposive sampling of 9 high level officers were selected for in-depth interview. The 87.90 % returned questionnaires were analyzed using descriptive statistics, multiple regression, and Pearson Product Moment Correlation. The study results showed that: (1) The major

problem was lack of training for the staff in order to be able to handle criticism; (2) The major suggestion is BMA should provide the training programs for officials to enable them to handle the accusation and criticism; (3) The most important strategy is BMA should determine the target for the training given to officials to be in accordance with the royal initiatives from the actual condition, and should not be higher than being practicable; and (4) The BMA human resources development model according to the royal initiatives should be on 4 concentrations, namely: Vision, Skill , Good attitude in performing work, and Good relations with others. In this regard, BMA should apply such a model for the benefit of determining the guidelines of the training given to the officials to be practical and continuous, as it has a tendency to be a significant part of efficiency in management for development of BMA's human resources in accordance with the concept of 5 learning organization aspects for development of BMA's human resources further.

Keywords: administration, human resource development, the Bangkok metropolitan administration, the Royal initiative

ความนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นอัจฉริยะและทรงอุทิศกำลังพระวรกาย มีพระวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติพระราชกรณียกิจในด้าน ต่าง ๆ มาตลอดพระชนม์ชีพ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นที่ประจักษ์ชัดในดวงใจอาณาประชาราษฎร์ภายในประเทศเท่านั้น แต่ยังได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสถาบัน องค์กรระหว่างประเทศ และสถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเฉลิมพระเกียรติเป็นจำนวนมาก รวมถึงสำนักงานโครงการแห่งสหประชาชาติ ได้ทูลเกล้าถวาย "รางวัลแห่งความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์" (with new Human Development award, Annan hails Thai King as example for the World) เมื่อ 26 พฤษภาคม 2549 โดยทรงพัฒนาการศึกษาในการเพิ่มพลังปัญญาให้ราษฎรทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างปัจจัยสำคัญที่สุดให้มีศักยภาพ ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม พึ่งตนเองได้ สร้างความพอเพียงทางเศรษฐกิจและทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศชาติสืบไป ที่สำคัญที่สุดพระองค์ทรงสนับสนุนให้คนดีได้บริหารบ้านเมือง ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นกระบวนการทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งนี้ จากหนังสือแนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการขององค์กรกรุงเทพมหานครโดยตรงในทุกด้าน แต่มีความโดดเด่นที่แตกต่างจากแนวคิดด้านบริหารจัดการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ทรงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร ด้วยทรงตระหนักว่าถ้าปราศจากบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีความพร้อมในทุกระดับ โครงการหรือแผนการต่าง ๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ เนื่องจากเป็นผู้ทำให้กระบวนการดำเนินไปด้วยความราบรื่น สามารถแก้ไขปัญหาและดูแลประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทรงเน้นถึงคุณสมบัติที่ข้าราชการหรือบุคลากรต้องมีทั้งในด้านวิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล ทัศนคติ ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น เพื่อทำให้การบริหารหรือปฏิบัติงานขององค์กรกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จเป็นไปตามหลักการและเป้าหมายที่วางไว้ (บริษัทกรุงเทพธนาคม จำกัด, 2550, หน้า 170)

ในขณะที่กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่แตกต่างจากองค์กรปกครองอื่น ๆ ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมทางด้านการบริหาร เศรษฐกิจ และสังคม อีกจำนวน 5 ฉบับ รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ครอบคลุมการพัฒนาเมือง และคุณภาพชีวิตของประชากรในกรุงเทพมหานคร ฐานะที่เป็นมหานคร และเมืองหลวงของประเทศ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ส่งผลถึงความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ บทบาท และความสำคัญของความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการบริหารราชการกรุงเทพมหานครยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการในรูปแบบพิเศษ มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีกลไกที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีข้าราชการและบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรอยู่ในทุกหน่วยงานในสังกัด เป็นจำนวนถึง 91,546 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 10) แต่พบว่า กรุงเทพมหานครมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน (คณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 148; ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555, หน้า 5) ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และยังส่งผลถึงความเชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรกรุงเทพมหานครอีกด้วย ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการและพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคตติดตามมา ดังนั้น การศึกษานี้จึงเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือข้าราชการของหน่วยงาน คือ กรุงเทพมหานคร” หรือ “พัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร” ที่เน้นการฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ขององค์กร เร่งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลที่แน่นอน บังเกิดประโยชน์อันยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
2. ศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
3. ศึกษายุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
4. นำเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

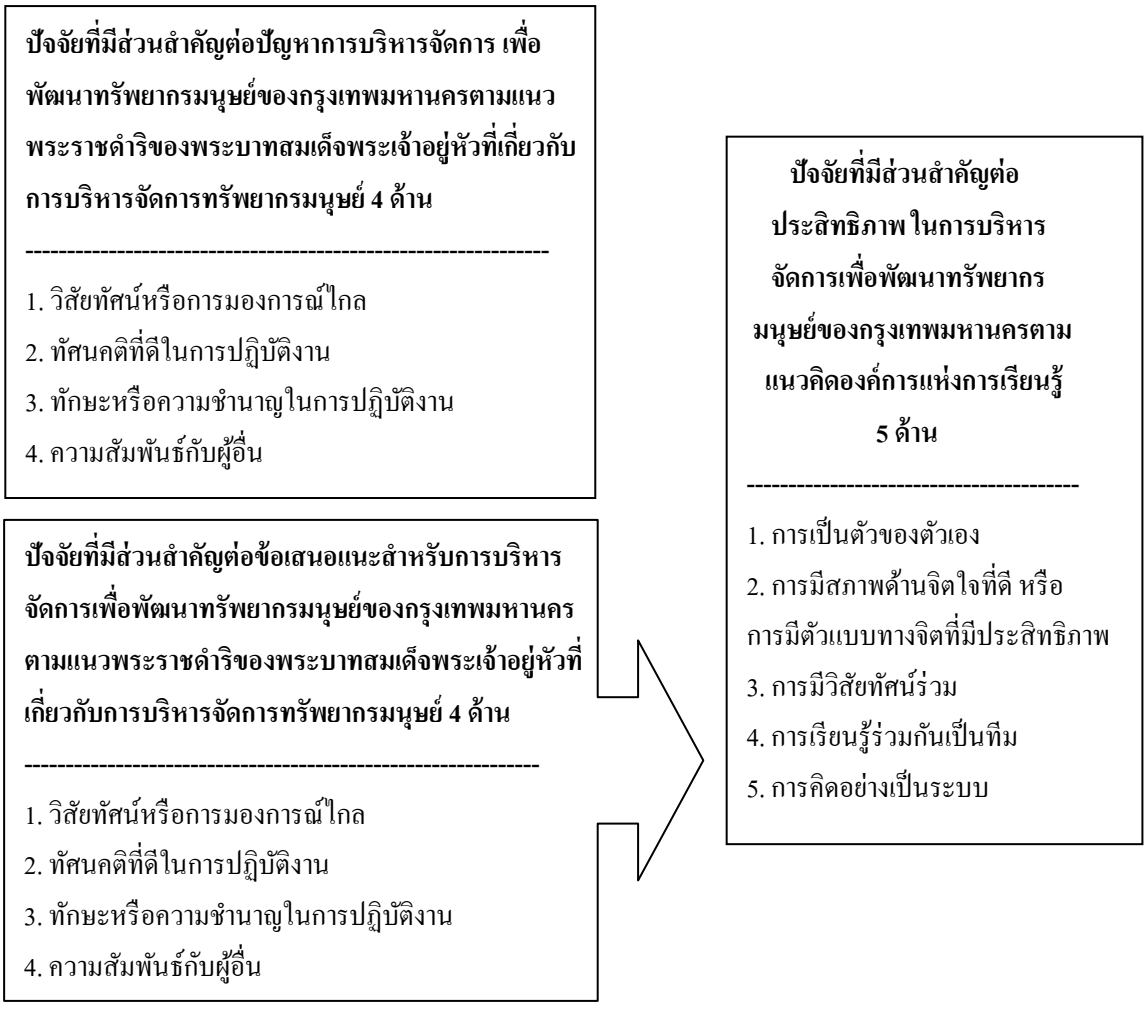
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ

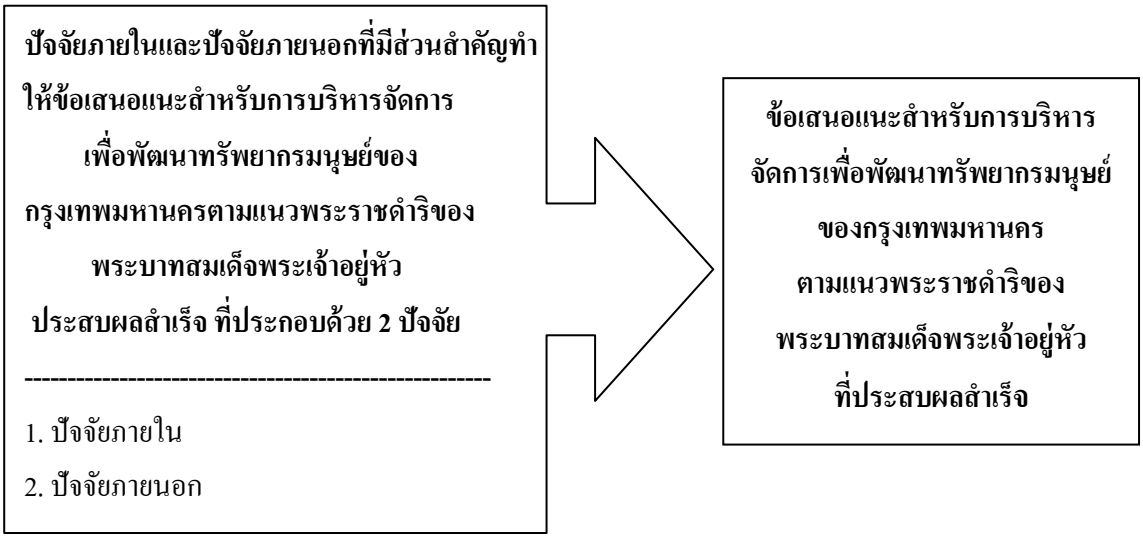
เจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ (จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540) หรือแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ปัญหา และข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดหลัก และกรอบแนวคิดรองสำหรับการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม



ภาพ 2 กรอบแนวคิดรองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เฉพาะประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 21,972 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 1,058 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03 และผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และเคย หรือดำรงตำแหน่งทางการบริหารในหน่วยงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการแบบเจาะจงเพื่อให้สัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ที่มีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย มีจำนวนทั้งหมด 58 ข้อคำถาม และเป็นแบบมาตรประเมินค่า (rating scale) โดยแบ่งมาตรประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งได้ทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence หรือ IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 รวมทั้งยังเป็นแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบ (pre-test) เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับจากค่าครอนบาค จำนวน 50 ชุด ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

2. การกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ที่เน้นเรื่องปัญหา และข้อเสนอแนะเป็นหลัก ซึ่งได้พิจารณาคัดเลือกจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เฉพาะปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้านที่สำคัญที่สุดจากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากปัญหาซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของแต่ละด้าน พร้อมขอข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้จัดเก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศรวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต และได้แจกแบบสอบถามจำนวน 1,058 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างกรอก การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ถึง วันที่ 15 มีนาคม 2557 รวม 43 วัน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 930 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87. 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด (1,058 ชุด) ที่แจกออกไป รวมทั้งผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยตนเองระหว่างวันที่ 26-28 พฤษภาคม 2557 นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตภาพรวมจากวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานใน 69 หน่วยงาน รวมทั้งขณะที่กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม และสังเกตสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นเพียงข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และการศึกษา

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ SD ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ปัญหา ข้อเสนอแนะและยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน

3. ค่าการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งผลของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้านต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีที่มีต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์และตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริฯ ทั้ง 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ (1) ในระดับปานกลาง โดยปัญหาที่สำคัญ คือ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย 2.20) และกลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ (2) ในระดับมาก ดังข้อเสนอแนะที่สำคัญ ด้านทัศนคติดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.57) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) แผนที่ทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ดังยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 2.60)

สำหรับผลการหาตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4) ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทั้ง 4 ด้าน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยปัจจัยสำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) และ (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ยกเว้นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ)

2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญต่อปัญหา และข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ด้านวิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับสภาพปัญหาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่องปัญหา และข้อเสนอแนะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องไปในทิศทาง

เดียวกัน ดังข้อคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่สำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มุ่งเน้นฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเทคนิค วิชาการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ ไม่มีการจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง และยังไม่มีการกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาที่เน้นเรื่องทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ในการฝึกอบรมข้าราชการมากเท่าที่ควร ถึงแม้กรุงเทพมหานครจะมีสอดแทรกการจัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับประเด็นนี้อยู่บ้าง แต่เป็นการอบรมแบบผิวเผิน การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนจำกัด (เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง) ข้าราชการบางส่วนจึงยังมีทัศนคติในการทำงานเป็นนายประชาชน ขาดความอดทน ไม่ยอมรับคำตำหนิ ติติง มีการชิงดี ชิงเด่น เห็นแก่ตัว ทนรับฟังการกล่าวหา หรือวิพากษ์วิจารณ์ไม่ได้ เป็นต้น กรุงเทพมหานครจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีการจัดหลักสูตรเข้มข้นที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ ทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความตั้งใจจริง และสร้างความมุ่งมั่น เข้มแข็งด้านจิตใจ มีความอดทนอดกลั้นต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนช่วยดำเนินการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วย เป็นต้น

การอภิปรายผล

ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) ปัญหาที่สำคัญ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหาและการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของคณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553, หน้า 148) และ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนชาวกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555, หน้า 5) ที่พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครบางส่วนขาดความกระตือรือร้น ไม่มีจิตในการให้บริการ ไม่มีความซื่อสัตย์มากเท่าที่ควร และขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น อีกทั้งผู้ศึกษามีความเห็นว่า ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้บางส่วนเห็นว่า กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควรก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกันข้าราชการกรุงเทพมหานครบางส่วนก็เห็นว่ากรุงเทพมหานครได้จัดการฝึกอบรมไปในทิศทางที่สนับสนุนข้าราชการทุกระดับให้มุ่งมั่น และมุมานะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้านในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ เช่นนี้ เป็นไปในแนวทางเดียวกับคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ใน “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คือ สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม และสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเห็นว่า กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญ และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมทัศนคติที่ดีให้แก่ข้าราชการ และให้มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ ประกอบกับผู้ศึกษามีความเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างได้พิจารณาว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำงานสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก

ยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) แผนที่ทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Dubrin, และ Ireland (1993, p. 107) ซึ่งให้ความสำคัญในด้านการวางแผน และการควบคุมในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบัน และวิธีการปฏิบัติ และ รวมทั้งการให้ความสำคัญเน้นวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ทั้งในแง่ของผลลัพธ์ ผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจตามแนวคิดของ Boston และคณะ (1996, p. 26) อีกทั้งผู้ศึกษามีความเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ายุทธศาสตร์ด้านเป้าหมาย และด้านอื่น ๆ รวมทั้งหมด 5 ด้านสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระราชดำริ รวมทั้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4) พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ละด้าน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยปัจจัยสำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) และ (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ยกเว้นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ) ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นเพราะปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ รวมทั้งหมด 4 ด้าน มีความสำคัญ จำเป็น ชัดเจน และสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมได้ และ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ในเรื่องภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงเหมาะสมที่จะนำแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษามีความครบถ้วน สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้เสนอข้อเสนอแนะที่สำคัญ ต่อกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาจิตใจทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร รวมทั้งปรับปรุงการจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง เช่น ให้มีกิจกรรมลูกเสือซึ่งทำให้ข้าราชการต้องอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด เป็นการละลายพฤติกรรม และให้มีการประเมินผลวิพากษ์วิจารณ์กัน หรือการอบรมธรรมะเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และรับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชน ช่วยให้แก้ปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1. และ 2)

2. ควรนำยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ไปปรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร เช่น กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านทัศนคติ โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมข้าราชการ ให้มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ และทุกหน่วยงาน เป็นต้น (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3.)

3. ควรนำ “แนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน (3) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น” มากำหนดเป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครที่ประกอบด้วย 4 ด้าน
1. วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล
2. ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ภาพ 3 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ของกรุงเทพมหานคร
ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครอาจพิจารณานำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นเฉพาะด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวไปใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเพื่อแก้ปัญหาด้านทัศนคติของข้าราชการให้ประสพผลโดยเร็วก่อน หรือพิจารณานำแนวพระราชดำริด้านอื่นด้านหนึ่งใด หรือรวมทั้งหมด 4 ด้านข้างต้น ไปใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครก็ได้ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4)

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังมีข้อเสนอแนะว่า กรุงเทพมหานครควรนำแนวพระราชดำริในด้าน (1) การรักษาความเป็นธรรม (2) ความซื่อสัตย์สุจริต และ (3) การทำความดี มาศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป็นตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเพิ่มเติมเป็น 7 ด้าน เช่นนี้ ก็จะยิ่งมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครที่ประกอบด้วย 7 ด้าน
1. วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล
2. ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
5. การรักษาความเป็นธรรม
6. ความซื่อสัตย์สุจริต
7. การทำความดี

ภาพ 4 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร
ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน

สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ (1) การเกิดความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ และตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน (2) การสร้างกรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ อันได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน” และส่วนที่เป็นตัวแปรตาม อันได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน” โดยนำไปปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด กลุ่มตัวชี้วัดหรือตัวชี้วัด บริหารจัดการ(Key Performance Indicator หรือ KPI) สำหรับการของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน (3) การเสนอยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนและการปฏิบัติงานจริง และ (4) การสร้างหรือการเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ทั้งนี้ องค์ความรู้ใหม่ทั้ง 4 ประการดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และทางปฏิบัติ รวมตลอดไปถึงการนำไปศึกษาต่อยอดอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการที่เป็นระบบต่อไปในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2554). *สถิติ 2554 กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

คณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร. (2553). *โครงการวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). *วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.

ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2555). *การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนชาวกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารตามนโยบายของกรุงเทพมหานครปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2550). *แนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธนาคม.

Boston, J. et. al. (1996). *Public management: The new zealand model*. Auckland: Oxford University.

DuBrin, A. J. & Ireland, D. R. (1993). *Management & organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุ

1. ประเภทสมาชิก

1.1 ☐ ประเภท บุคคล

ชื่อ_____นามสกุล_____เลขที่สมาชิก_____

1.1.1 บุคลากรภายใน: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

☐ นักศึกษา ○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.1.2 บุคลากรภายนอก: สถาบัน/หน่วยงาน _____

☐ นักศึกษา ○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.2 ☐ ประเภท หน่วยงาน

2. ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล์ _____

3. ประเภทการสมัครฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ 1 ปี 3 ฉบับ เป็นเงิน 800 บาท ☐ 2 ปี 6 ฉบับ เป็นเงิน 1,500 บาท

☐ 5 ปี 15 ฉบับ เป็นเงิน 3,500 บาท

หมายเหตุ ค่าสมาชิกรวมค่าจัดส่งแล้ว

ข้าพเจ้าได้ชำระค่าสมาชิก จำนวน_____บาท (_____)

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ.ธัญบุรี ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย)

☐ โอนเงินเข้าบัญชี ○ ธนาคารกรุงเทพ สาขาคลองหลวง บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 222-3-01198-8

○ ธนาคารกรุงไทย สาขารังสิต-นครนายก คลอง 4 บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 148-6-00715-5

○ ธนาคารกสิกรไทย สาขาคลอง 6 ธัญบุรี บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 416-2-222712-8

เมื่อโอนแล้ว กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินกลับทาง E-Mail: phimlada@eau.ac.th หรือ Fax 02-577-1053

การออกใบเสร็จ

☐ ไม่ต้องการ ☐ ต้องการ ออกใบเสร็จในนาม _____

ลงชื่อผู้สมัคร _____

(_____)

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ
ชั้น 4 อาคารชวน ชวนิชย์ (ห้อง C423) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก_____หมายเลขใบเสร็จ_____

ตั้งแต่ฉบับที่_____ลงชื่อผู้รับสมัคร_____