

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
The study of competency of Government Administrators of
The Secretariat of the House of Representatives

¹ฐิตารีย์ ธาดาวิริยะโชติ (Thitaree Thadawiriyachot)

²นิพนธ์ โส๊ะเฮง (Nipon Sohheng)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Ramkhamhaeng University)

Email: mata866988@gmail.com

Received May 18, 2018; Revised May 31, 2018; Accepted, September 15, 2019

Abstract

This research aimed to study: (1) competency characteristics of public administration of Government Administrators of the Secretariat of the House of Representatives (2) the problems and obstacles in the implementation of public administration of Government Administrators of the Secretariat of the House of Representatives (3) to propose the guidelines for the development of public administration of Government Administrators of the Secretariat of the House of Representatives. Use Mixed research. Mainly qualitative research and quantitative research. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. Findings are as follows: (1) Competency characteristics of executives making the mission of the Secretariat of the House of Representatives. Must be a qualified administrator. Continuous improvement of management competencies. (2) The public administration have quite a mission, they are cannot attend the full time training. The training time is appropriately allocated to the public administration's mission. The Executive Program is designed to meet the needs of executive development.

Keywords: Competency, Attribute, Skill, Public Administration, Competency of Administrators

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ (3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใช้การวิจัยแบบผสมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และวิธีวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กัน เครื่องมือคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) คุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารที่ทำให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารมีภารกิจค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เต็มเวลาเท่าที่ควร ควรมีการจัดสรรเวลาการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร และจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านของผู้บริหารเพื่อให้ตรงตามความต้องการของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

คำสำคัญ: สมรรถนะ, คุณลักษณะ, ทักษะ, ผู้บริหาร, สมรรถนะผู้บริหาร

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานธุรการซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจขององค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานสนับสนุนและรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ของสภาผู้แทนราษฎรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอาชีพควบคู่ไปกับหลักคุณธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตามกรอบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ โดยเฉพาะในสายงานหลักของส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับไว้วางใจได้ (Bureau of Human Resource Development, The Secretariat of the House of Representatives, 2016) สมรรถนะ (Competency) จึงเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนา ความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ ซึ่งการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ นอกจากจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติแล้ว ยังเป็นจุดเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าของข้าราชการผู้มีศักยภาพ ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติและบริหารราชการแผ่นดิน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อต้องการทราบถึงคุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาเป็นแนวทางในการนำไป

ปรับใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 7 ท่าน ได้แก่ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย ผู้อำนวยการสำนักการรวมกิจการ 2 และ (2) ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 183 คน

ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะ Office of the Civil Service Commission (2005) ได้นิยามความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

สมรรถนะของผู้บริหาร Kotakarn (2016) กล่าวว่า องค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหารหรือผู้นำที่มีลักษณะและบทบาท ดังนี้ มีความฉลาด, มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง, มีแรงจูงใจภายใน และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Chanchareon (2014) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระบบกิจกรรมหรือกระบวนการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และความสามารถ ของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่สามารถนำไปปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ Canadian International Development Agency; CIDA (1999) ระบุว่า เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตาม กระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหาร และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ Sirisamphan (2006) กล่าวถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management: NPM เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐร่วมสมัย ที่มีความหลากหลาย มีลักษณะของการผสมผสานองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา (interdisciplinary) เพื่อต้องการให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาผลการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการให้บริการ และความคุ้มค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม อันประกอบไปด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงปริมาณใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มาใช้ในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 7 คน และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 183 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ และวิธีการวิจัยแบบปริมาณ เครื่องมือคือแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การแจกแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลเป็นตัวเลขและสถิติ ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการรวมกับการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์อื่นจะได้ดำเนินการกระบวนการตามแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรงและแม่นยำมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้วิจัยจะดำเนินการกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยการพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการวิจัยแบบผสม

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคุณลักษณะสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด คือ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า คุณลักษณะของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องมีความเข้าใจถึงนโยบายระดับประเทศและระดับหน่วยงาน รวมถึงข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่มีความท้าทายและเป็นไปได้ยาก ให้ได้ผลงานที่แตกต่างและดีกว่าเดิม ตลอดจนกล้าตัดสินใจและดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ด้านการให้บริการจะต้องมีความสุภาพ พร้อมทั้งให้ข้อมูลผู้รับบริการอย่างถูกต้องตรงตามความต้องการและให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้รับบริการ ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแล และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงหรือปัญหาของผู้รับบริการเพื่อตอบสนองการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับคุณลักษณะทางการบริหาร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทั้งในด้านการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าคุณบริหารสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัญหาจากด้านนโยบาย/การบริหารงาน และปัญหาจากด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด คือ ปัญหาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเข้าใจของตนเองหรือผู้ร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารมีภารกิจค่อนข้างมากและหลากหลาย ซึ่งมีใช้เพียงภารกิจหลักของหน่วยงานตนเองเท่านั้น แต่ยังมีภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องทำควบคู่กันไป ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เต็มเวลาเท่าที่ควร ทั้งนี้เมื่อมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็จะส่งผลให้นโยบายการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังขาดการวิเคราะห์และทดสอบคุณลักษณะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารส่งผลให้ผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นจุดด้อย และอาจเกิดความซ้ำซ้อนในการพัฒนาศักยภาพที่มีขีดความสามารถ

อยู่แล้ว จึงทำให้สิ้นเปลืองเวลาและเป็นการใช้งบประมาณที่ไม่คุ้มค่า รวมถึงการจำกัดโควตาในการเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก จึงทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันได้ในคราวเดียวได้

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการ -สภาผู้แทนราษฎร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์การอย่างรอบด้าน มิใช่มีเพียงความรู้เฉพาะงานตามสายงานเท่านั้น ต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อทำแผนงาน/โครงการในระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สำเร็จ สามารถตอบสนองนโยบายของส่วนราชการได้ จึงควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีประสบการณ์หรือทักษะการทำงานด้านใดมาบ้าง มีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างชัดเจน เหมาะสม และต่อเนื่อง เพื่อให้เชื่อมโยงกับระบบงานและตัดสินใจได้ว่าควรจะพัฒนาสมรรถนะในด้านใดหรือมีการปรับปรุงงานไปในทิศทางใดจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทำให้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการถ่ายทอดความรู้แก่กันในส่วนของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้การทำงานที่หลากหลาย และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นกันได้ มุ่งเน้นส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปผล

คุณลักษณะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการ และต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานในการประเมินผลงานในการให้ความคิดความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี นำพาองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภารกิจและหน้าที่ค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เต็มเวลาเท่าที่ควร และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็จะส่งผลให้นโยบายการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า (1) ควรมีการจัดสรรเวลาการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร (2) ควรเน้นการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับผู้บริหารของหน่วยงานอื่นที่ต้องมีภารกิจและประสานงานกันอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร และ (3) จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านของผู้บริหารเพื่อให้ตรงตามความต้องการของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าการดำเนินภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ Kotakarn (2016) ให้ความเห็นไว้ว่าคนที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความเข้มแข็ง ซึ่งองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง มีแรงจูงใจภายใน และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการ และต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และมีหลักธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานในการประเมิน ผลงานในการให้ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ Meksawan (2000) & Sirisamphan (2000) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงาน และการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (performance related) ทั้งนี้การใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเกิดความสามัคคี เพื่อที่จะองค์การไปสู่ผลสัมฤทธิ์

ผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นปัจจัยที่เกิดจาก (1) ผู้บริหารมีภารกิจค่อนข้างมาก เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องตอบสนองภารกิจให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารมีเวลาจำกัดและการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติราชการ (2) เมื่อมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็จะส่งผลให้นโยบายการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง (3) ขาดการวิเคราะห์และทดสอบคุณลักษณะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารส่งผลให้ผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่เป็นจุดด้อย และอาจเกิดความซ้ำซ้อนในการพัฒนาศักยภาพที่มีขีดความสามารถอยู่แล้ว จึงทำให้สิ้นเปลืองเวลาและเป็นการใช้งบประมาณที่ไม่คุ้มค่า (4) การจำกัดโควตาในการเข้ารับการฝึกอบรม อาจทำให้ต้องใช้ระยะเวลานาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Puwitaryaphan (2010) ซึ่งได้ให้ความเห็นในเรื่องขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรไว้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานที่เน้นผลลัพธ์ระยะยาวทั้งต่อตัวบุคลากร หน่วยงานและองค์กร

ผลการวิจัยแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การสร้างเครือข่ายของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับผู้บริหารของหน่วยงานอื่นที่ต้องมีภารกิจและประสานงานกันอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Simanan & Supasaguan (2005). ซึ่งได้ให้ความเห็นในหลักการสำคัญของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่า การทำงานแบบมืออาชีพและทันสมัย (professionalization and

modernization) โดยการยกระดับ และปรับปรุงทักษะในการบริหาร การสร้างผู้บริหารมืออาชีพ (professional managers) ให้มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสมัยใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริการ เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบูรณาการเพื่อให้เท่าทันกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และช่วยส่งเสริมการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาร่วมกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสมรรถนะในแต่ละด้านของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น ต้องให้ความสำคัญกับนำปัญหาที่ได้จากการศึกษานี้มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังมีปัญหายอยู่หรือขาดการพัฒนา โดยให้ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ไขและพัฒนา
3. ควรมีแหล่งองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่ข้าราชการและบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะเข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย เพื่อที่จะได้เข้ามาศึกษาทำความเข้าใจ และใช้ประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ห้องสมุด การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
4. ควรให้ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาเพื่อยกระดับการบริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับการบริหารงานของรัฐ อันจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงคุณลักษณะสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่อทราบถึงแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

References

- Bureau of Human Resource Development, The Secretariat of the House of Representatives. (2016). *Human Development Plan of the Secretariat of the House of Representatives Fiscal year 2017*. Bangkok: Author.
- Canadian International Development Agency. (1999) *Results Based Management in CIDA: An Introductory Guide to Concept and Principles*. Retrieved January 20, 2018, from <http://www.acdi-cida.gc.ca/cida-ind.nsf,2001>
- Chanchareon, D. (2014). *Principles of Human Resource Development*. Bangkok: Ramkhamhaeng University Press.
- Kotakarn, P. (2016). *Leadership and leadership with organizational success*. Retrieved November 27, 2017, from <http://phinit0112.blogspot.com/>
- Meksawan, T. (2000). *Results-Based Management*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Office of the Civil Service Commission. (2005). *Competency of Thai Civil Service Manual*. Bangkok: Author.
- Puwitayaphan, A. (2010). *Strategic Human Resource Development*. Bangkok: Deekarnpim Press.
- Simanan, S., & Supasaguan, S. (2005). *Middle level executives and new public administration*. Bangkok: Thana Press.
- Sirisamphan, T. (2000). *Performance Management*. In 100 Years of academic articles of Thai Public Administration. Bangkok: Department of Public Administration Faculty of Political Science Chulalongkorn University.
- Sirisamphan, T. (2006). *Basic Knowledge about New Public Management*. (2nd ed.). Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission.