

การพัฒนาแบบการองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
A model for developing High Performance Organization enables to enter Asian Economic Community: Samut Songkram Provincial Administration Organization

วาณิชชา โกวิทานนท์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสามารถ กับพัฒนาแบบการองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถมีผลต่อการพัฒนาแบบการองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลต่อการพัฒนาแบบการองค์กรฯ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการวัดการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า มีผลต่อการพัฒนาแบบการองค์กรฯ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย ด้านกระบวนการจัดการ และด้านการนำองค์การ ตามลำดับ (2) ปัจจัยแห่งความสามารถ โดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวัดการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาแบบการองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านกระบวนการจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่วนด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย ไม่มีความสัมพันธ์

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบการองค์กร, สมรรถนะการทำงาน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Abstract

The purpose of this research was aimed to explore the relationship between efficacy factors and the development of the high performance organization models to accommodate the entering the AEC by the Provincial Administration Organization. In present study, the population

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

included 166 participants who have worked for Samutsongkram Provincial Administration Organization. The questionnaires were used as instrument to gather data. The statistics implemented included frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as t-test (Independent t-test), F-test (Independent sample F-test, and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results showed as follows. (1) Personnel perceive that the factors of competence have an impact on the development of high-performance organizational models in order to support the integration into the ASEAN Economic Community by the Samut Songkhram Provincial Administrative Organization as a whole at a high level. When considered on a case-by-case basis, it has been found to affect the development of the organization model. There are 3 levels: measurement, analysis, knowledge management. Human resources focus and strategic planning respectively. Effect on the development of the organization model. There are three levels of significance: Stakeholders Management process and the organization of the organization. (2) Efficacy factors overall and in each respect of areas; organization leadership, measurement, analysis and knowledge management, strategic planning, and the focus on human resources, were correlated with development of the high performance organization models supporting the entering the AEC of the Samutsongkram Provincial Administration Organization as 0.01 statistically significant level; the moderate and in the same direction relationship was found. The high and in the same direction relationship was found on management process whereas no relationship was found on the importance to stakeholders.

Keywords: development of organizational model, competency, ASEAN Economic Community

บทนำ

การดำรงอยู่ขององค์การจะต้องพึ่งพาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การและหมายรวมถึงความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยซึ่งการดำเนินกิจกรรมทางด้านต่าง ๆ ของประเทศต้องพึ่งพาความสามารถการแข่งขันขององค์การเป็นหลัก แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะเป็นองค์การภาครัฐที่กรอบความคิดดั้งเดิมมีมุมมองว่าไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องแข่งขันอะไร กับใคร นอกจากใช้เงินงบประมาณจากภาครัฐที่จ่ายให้ประจำเป็นต้นทุนในการดำเนินกิจกรรม แต่ปัจจุบันกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสน์

ศาสตร์ได้เปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานภาครัฐต้องมีความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลองค์กรภาครัฐไม่อาจดำรงอยู่ภายใต้กระแสการแข่งขันในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีทางข่าวสารข้อมูลมีความทันสมัยและรวดเร็ว ข่าวสารข้อมูลไม่อาจถูกปิดกั้นได้อีกต่อไป องค์กรภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การเองและประเทศในฐานะองค์การขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การวัดความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศโดยมีหน่วยงาน International Institute for management Development (IMD) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดอันดับความสามารถการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ โดยมีปัจจัยหลักสำหรับการจัดอันดับได้แก่ (1) ปัจจัยด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจ (2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ (3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ และ (4) ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการแข่งขันประกอบด้วย ฐานะการคลัง (Public Finance) นโยบายการคลัง (Fiscal Policy) โครงสร้างของสถาบันภาครัฐ และกฎหมายธุรกิจ โครงสร้างของสังคม (Social Framework)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศและการพัฒนาประเทศในภาพรวมเนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยอย่างสมบูรณ์ แม้ว่าประเทศไทยจะมีการปกครองท้องถิ่นมาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แต่ปัญหาที่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น การขาดจิตสำนึกในการปกครองตนเอง การที่ประชาชนไม่ให้ความสนใจต่อการเลือกตั้งท้องถิ่น ปัญหาทางด้านคลังสาธารณะ ระบบบริหารงานบุคคลที่เหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมีน้อย

เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการปกครองและเศรษฐกิจสังคมให้สามารถดำรงความสามารถการแข่งขันเพื่อที่สามารถก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะเพียงพอที่จะสามารถแข่งขันกับองค์การของประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อพิจารณาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลที่ต้องมีขีดความสามารถในการเลี้ยงตัวเองทางการคลังได้ สามารถจัดสรรงบประมาณที่จะใช้สอยทั้งในงานประจำและงานพัฒนา (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2551, หน้า 117) ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทบาทการปฏิบัติงานของนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ การบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านการคลัง การมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาสาธารณสุขมูลฐาน ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนปัญหาการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและภายในองค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุป ภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความประสงค์จะพัฒนาองค์การในส่วนของตนเองเพื่อให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น อีกประการหนึ่ง การได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง จะเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านความสามารถในการแข่งขันเพื่อสอดรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสามารถเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันเพื่อก่อให้เกิด

ประสิทธิผลสูงสุด ในการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการพัฒนา รูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย แห่งความสามารถ กับพัฒนารูปแบบองค์การ ที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ องค์การที่มีสมรรถนะสูง

องค์การที่มีลักษณะขององค์การที่เป็นทางการ เป็นองค์การที่มีชั้นของการบังคับบัญชา และ มีการติดต่อสื่อสารไปตามระบบชั้นการบังคับบัญชา มีงานเอกสารและงานเอกสารที่อาจเป็นเอกสาร ที่เป็นความลับ การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ อย่างชัดเจน โดยกฎข้อบังคับต่าง ๆ และมีการแบ่งแยก เรื่องที่เป็นราชการออกจากเรื่องส่วนตัว โดยที่พนักงาน ในองค์การที่เป็นทางการ จะต้องถือว่าเป็นมืออาชีพ (Professional) ถูกแต่งตั้งโดยผู้บริหารที่มีอำนาจ หน้าที่ที่ส่งขึ้นไป (มากกว่ามาจากการเลือกตั้ง) และ จะมีตำแหน่งและวาระการทำงานที่มั่นคงและเป็น ที่นับถือมีเงินเดือนประจำและมีบำเหน็จ บำนาญ และจะมีความรู้สึกในการสังกัดกับ หน่วยงานของตนเอง (Gerth and Mills, 1991,

pp. 198-204 อ้างถึงใน เอก ตังทรัพย์วัฒนา, 2551, หน้า 7)

จากคุณลักษณะดังกล่าว องค์การที่เป็น ทางการจะทำให้เกิดการบริิหารที่มีประสิทธิภาพ มีเหตุมีผล (Hague and Harrop, 2004, p. 291) และมีความเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่เคยมีมา เนื่องจากระบบการบริหารจากองค์กรดังกล่าว มีความแม่นยำ รวดเร็ว ชัดเจน มีงานเอกสารที่ดี ต่อเนื่อง รอบคอบ มีเอกภาพ การสั่งงานที่เข้มงวด ลดความขัดแย้ง และลดความสับสนเปลือง ทางด้านบุคคล และวัตถุ (Gerth and Mills, 1961, p. 214) และเมื่อองค์การที่เป็นทางการเชื่อมโยงเข้ากับการใช้เหตุผลแบบองค์การที่เป็นทางการ (Rationality of bureaucracy) จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพซึ่งการใช้เหตุผลดังกล่าว คือ การเพิ่มขีด ความสามารถด้านประสิทธิภาพเชิงเทคนิค (Technical efficiency) ให้สูงสุด ซึ่งทำได้เพราะ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในองค์การที่เป็นทางการ จะบ่งชี้ ถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะไปสู่เป้าหมาย โดยมีพื้นฐาน อยู่บนความรู้ทางเทคนิคที่จะนำไปในทิศทางที่ จะทำให้พฤติกรรมของคน ในองค์การมีประสิทธิภาพ สูงสุด (Abercrombie, Hill and Turner, 2000, p. 33)

แนวความคิดเรื่ององค์การขนาดใหญ่ ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เกิดขึ้น จากการนำหลักการทางสังคมของนักวิทยาศาสตร์ ชาวปรัสเซีย ที่นำมาบริหารจัดการ กองทัพ รัสเซีย ให้มีความแข็งแกร่งที่สุดในทวีปยุโรป ขณะนั้น แมกซ์ เวเบอร์ ได้จุดประกายความคิดในเรื่อง ความเป็นทางการขององค์การขนาดใหญ่ ที่ควบคู่และเชื่อมโยงกับพัฒนาการของรัฐสมัย

ไท ม่ (Hage and Harrop, 2004, p. 291) ซึ่งเมื่อผสมผสานเข้ากับแนวความคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ที่มุ่งเน้น การบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Management) พร้อมกับมีระบบติดตามบริหารผลงาน (Performance Management) รวมถึงการผสมผสานแนวคิดหลักการสงครามในเรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีการวางแผน การข่าวสาร รวมถึงวิสัยทัศน์เข้าด้วยกัน จะทำให้องค์กรขนาดใหญ่หรือองค์การภาครัฐสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ภาคราชการไทยมีแนวคิดที่จะปรับเปลี่ยนให้องค์การภาครัฐเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มาโดยตลอด อาทิ แนวคิดของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร กับแนวคิดผู้ว่า ซีอีโอ (เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2547, หน้า 224-225) แม้ว่าจะได้รับการวิพากษ์ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนจากกรงเหล็กของการใช้เหตุผลแบบองค์การ (Bureaucracy) ที่เป็นทางการไปสู่กฎเหล็กของคณาธิปไตย (Oligarchy) ก็ตาม

สรุป องค์การภาครัฐ มีรูปแบบการจัดองค์การในลักษณะองค์กรขนาดใหญ่ที่อาจดูเหมือนมีความอึดอ้าย ไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ แต่ในด้านดี องค์การลักษณะที่มีความพร้อมในการพัฒนาให้ไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้อย่างเหมาะสม 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การที่มีสมรรถนะสูง

แนวคิดทฤษฎีการจัดการภาครัฐสมัยใหม่

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มีรากฐานจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์

และสังคมศาสตร์แนวประจักษ์นิยม มองข้าราชการว่าเป็นนักเทคนิคที่มีเหตุผลเชิงเศรษฐกิจหรือเป็นผู้ตัดสินใจที่ยึดผลประโยชน์ส่วนตัวมองว่าผลประโยชน์สาธารณะเกิดจากผลประโยชน์ของปัจเจกชนหลาย ๆ คนรวมกัน มองประชาชนเป็นลูกค้า มองว่านักบริหารเป็นคนถือหางเสือเรือ ที่คอยกำหนดทิศทาง (steering) มองว่าต้องสร้างกลไกและการจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายโดยผ่านหน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานอื่นที่ไม่หวังผลกำไรข้าราชการต้องรับผิดชอบต่อกู้ค่า ซึ่งเรียกร้องให้ข้าราชการตอบสนองผลประโยชน์ของพวกเขา ข้าราชการมีดุลยพินิจได้มากเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การ (enterprise) บรรลุผล มีการกระจายหน่วยงานออกไปโดยอำนาจในการควบคุมหน่วยงานเหล่านั้นยังอยู่ที่ต้นสังกัด แรงจูงใจของข้าราชการหรือนักบริหารอยู่ที่จิตวิญญาณ ของความเป็นเจ้าของกิจการ (entrepreneurial spirit) และการลดขนาดของระบบราชการ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (new public service) ให้ความสำคัญกับ “ประชาธิปไตย” ว่าเป็นคุณค่าหลักที่สำคัญ แนวทางนี้มีรากฐานจากทฤษฎีเกี่ยวกับประชาธิปไตยและแนวทางอื่น ๆ ในการแสวงหาความรู้ ซึ่งรวมถึงแนวทางแบบประจักษ์นิยม แนวทางการตีความแนวทางเชิงวิพากษ์วิจารณ์ และแนวทางแบบโพสต์โมเดิร์น มองข้าราชการว่าเป็นคนมีเหตุผลในเชิงยุทธศาสตร์ที่ใช้เหตุผล ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และองค์การ มองผลประโยชน์สาธารณะว่าเป็นผลจากการพูดคุยเกี่ยวกับคุณค่าที่มีร่วมกัน มองประชาชนว่าเป็นพลเมืองที่มีทั้งสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบ นักบริหารหรือข้าราชการมีบทบาทรับใช้ประชาชน

(serving) เพราะประชาชนคือ เจ้าของประเทศตัวจริง ข้าราชการต้องมีบทบาทในการเจรจาไกล่เกลี่ย และเป็นตัวกลางที่จะทำให้เกิดค่านิยมร่วมกัน ในหมู่พลเมือง ชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ กลไกที่จะทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ การสร้างความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุผล ที่ตกลงร่วมกัน มองว่ากลไกการตรวจสอบ มีหลากหลาย ทั้งด้านกฎหมาย ค่านิยมของชุมชน บรรทัดฐานทางการเมือง มาตรฐานทางด้านวิชาชีพ และผลประโยชน์ของพลเมือง ข้าราชการควรมีคุณลักษณะ แต่ต้องมีการควบคุมและตรวจสอบ โครงสร้างองค์การ ควรเป็นแบบร่วมมือกันโดยมีผู้นำร่วมทั้งจาก ภายในและภายนอกองค์การ ส่วนปัจจัยจูงใจ ข้าราชการและนักบริหารคือการได้รับใช้ ประชาชนและการได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม (เสาวลักษณ์ สุขวิรัช, “ทางสองแพร่งของจริยธรรม การบริหาร (The Dilemma of Administrative Zeitgeists),” การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549) ทศวรรษที่แปดสิบ (1980s) การศึกษาวิชาการ บริหารรัฐกิจยิ่งเพิ่มความเข้มข้นในการค้นหา ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในห้วงเวลานั้น เช่น ความก้าวหน้าใน เทคโนโลยีการบริหารแบบใหม่ ๆ ในภาคเอกชน ที่เน้นการเพิ่มประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และ ความประหยัดเพื่อการแข่งขันและเพื่อความเป็นเลิศ การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคมปัญหา ในการบริหารงานในภาครัฐเอง เช่น โครงสร้างระบบ ราชการที่ใหญ่โตเทอะทะ ความล่าช้าในการให้บริการ

ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานที่สูงมากแต่ไม่ได้ผล ตามเป้าหมาย ในช่วงดังกล่าวได้มีการนำแนวคิด การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารแบบดั้งเดิม ในด้านหลักการแนวคิดการบริหารจัดการ (management approach) มีชื่อต่าง ๆ กัน เช่น การบริหารรัฐกิจที่มีพื้นฐานอยู่ที่ระบบตลาด (market-base public administration) (Zhiyoung Land and David H. Rosenbloom, 1971, p. 6) หรือ การบริหารจัดการนิยม (managerialism) (Christopher Politt, 1990, p. 4) หรือ การบริหาร การปกครองแบบผู้ประกอบการ(entrepreneurial government) (David Osborne and Ted Gaebler, 1992, p. 163.) และ การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ (new public management) (Christopher Hood, 1991, pp. 3-15) ในแง่หลักการ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้รับการนิยาม ว่าเป็นกระบวนการที่คัดเลือก และเสนอแนวทาง ที่สามารถบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาวะ ความเป็นจริงมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ คุณภาพแห่งชาติ

องค์การภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกประเภท ทุกขนาด ที่นำเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นกรอบการประเมินระดับมาตรฐานโลกไป เปรียบเทียบกับระบบการบริหารจัดการของตน จะได้รับประโยชน์ในทุกขั้นตอน เริ่มจากการตรวจ ประเมินตนเอง ผู้บริหารจะทราบถึงสภาพที่แท้จริง ว่าระบบการบริหารจัดการของตนยังขาดตกบกพร่อง ในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และเมื่อองค์การ

ปฏิบัติตามแผนงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความพร้อมและตัดสินใจสมัครรับรางวัล องค์กรจะได้รับ การตรวจประเมินด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ตรวจประเมินโดยเฉพาะ และไม่ว่าองค์กรจะผ่านเกณฑ์รับรางวัลหรือไม่ก็ตาม องค์กรจะได้รับรายงานป้อนกลับซึ่งระบุจุดแข็ง และจุดที่ต้องปรับปรุงซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวางแผนปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้น องค์กรที่ได้รับรางวัลจะเป็นที่ยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และมีสิทธิ์ใช้ตราสัญลักษณ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งสื่อถึง ความเป็นเลิศในระบบการบริหารจัดการในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์องค์กร รวมทั้งมีโอกาสส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ โดยการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่ ความสำเร็จและเปิดโอกาสให้มีการเข้าเยี่ยมชม สถานประกอบการ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่น ๆ นำไปประยุกต์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

การดำเนินงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ บริหารโดยคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและ แนวทางการดำเนินงานอนุมัติรางวัลคุณภาพ แห่งชาติให้กับองค์กรที่ผ่านการประเมินแล้วว่า มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศในระดับ มาตรฐานโลก อนุมัติ เกณฑ์ และกระบวนการ ตัดสินรางวัล และแต่งตั้งผู้ตรวจประเมินโดยมี คณะอนุกรรมการด้านเทคนิครับผิดชอบด้านการจัดทำ ทบทวนเกณฑ์และกระบวนการตัดสินรางวัล การจัดทำและทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรม

ผู้ตรวจประเมินการสรรหาและคัดเลือกผู้ตรวจประเมิน รวมทั้งการให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องทางด้าน เทคนิคและวิชาการและมีคณะอนุกรรมการด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนรางวัลคุณภาพแห่งชาติ รับผิดชอบ ด้านการสร้างการรับรู้ต่อสาธารณะ การให้ความรู้และกระตุ้นให้องค์กรนำเกณฑ์ไปใช้ การจัดงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การหางบประมาณ สนับสนุน รวมทั้งการให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้อง ทางด้านการตลาด ส่วนการตรวจประเมิน เพื่อคัดเลือกองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ และการเขียนรายงานป้อนกลับให้้องค์กร นำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันให้ สูงขึ้น นั้น จะดำเนินการโดยคณะผู้ตรวจประเมิน ครอบคลุม 7 หมวดหลัก คือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผน เชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้น บุคลากร (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์ หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เป็นหลักเกณฑ์ที่ คณะผู้ประเมินจะใช้ในการพิจารณาองค์กรที่ เข้าสมัครรับรางวัลเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้เหมือนกัน ไม่ว่าจะป็นองค์กรภาครัฐ ธุรกิจบริการจะใช้ เกณฑ์ทั้งหมดเหมือนกันซึ่ง 6 หมวดแรกถือเป็นศาสตร์ ในการบริหารจัดการเช่น ผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ ในเรื่องของ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า ฯลฯ สิ่งที่น่าสนใจ สำหรับองค์กรที่สมัครเข้ารับรางวัล TQA นั้น ประการสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรนั้นก็คือ การที่องค์กรต่าง ๆ จะเห็นความสำคัญต่อการบริหาร องค์กรในภาพรวม ส่วนเรื่องของกระบวนการจัดการ ทางสถาบันฯ จะมีการอบรมผู้ตรวจประเมิน และ ผู้รับสมัคร ซึ่งการอบรมจะนำวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

(best practices) เรื่องของการบริหารรางวัลในกลุ่มประเทศกว่า 10 ประเทศ ซึ่งการตรวจประเมินที่ตั้นนั้นคณะผู้ตรวจประเมินจะต้องมีองค์ความรู้ใหม่ในหัวข้อต่าง ๆ ทั้ง 7 หมวดเพื่อมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้ตรวจประเมินจึงเป็นคนที่มีความรู้ขณะเดียวกันก็จะมีการเรียกมาฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้เกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินก็ได้มีได้หยุดนิ่งหลาย ๆ เรื่องที่สำคัญจะถูกนำไปเพิ่มเติมด้วย โดยเมื่อ 2-3 ปีก่อนทางสถาบันฯ ได้เพิ่มในเรื่องของระบบธรรมาภิบาล เข้าไปด้วย เนื่องจากยังเห็นว่ามีช่องโหว่ของเกณฑ์ที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ และในขณะนี้ทางสถาบันได้มีการปรับในเรื่องของเกณฑ์ต่างๆ มากขึ้นซึ่งหลักเกณฑ์ข้อหนึ่งให้เห็นเด่นชัดนั้นก็คือ องค์กรที่ขอรับรางวัลจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องของ การสร้างผู้บริหารคนไทย ในเรื่องของ การวาง succession plan คือ องค์กรนั้น ๆ มีการวางแผนที่ตั้งผู้บริหารซึ่งเป็นคนในประเทศขึ้นไปเป็นผู้บริหารระดับสูงด้วย ซึ่งจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเห็นว่า ผู้บริหารในระดับสูงส่วนใหญ่เป็นคนต่างชาติแทบทั้งสิ้น ดังนั้น ได้นำหลักเกณฑ์นี้ใส่เข้าไปในเกณฑ์ของรางวัลด้วย ความโปร่งใสในการคัดสรร ทางสถาบันได้ให้ความสำคัญอย่างมากในการตรวจประเมินที่จะเน้นความโปร่งใส และมีมาตรฐาน ได้รับการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ผู้ตรวจประเมินจะเน้นคนไทยและอยู่ในแวดวงธุรกิจต่าง ๆ สำหรับหน่วยงานราชการผู้ตรวจประเมินจะต้องมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง และซี 8 ขึ้นไป ส่วนเอกชนจะต้องเป็นระดับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งจะต้องทำด้วยความสมัครใจ เพราะตำแหน่งนี้

ไม่มีค่าจ้างหรือผลประโยชน์ให้ แต่สิ่งที่จะได้ก็คือ องค์ความรู้ที่เกิดจากการได้เห็น ว่า องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ตั้นนั้นเป็นอย่างไรซึ่งหากผู้ตรวจประเมินมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทที่สมัครเข้าร่วมโครงการแม้เพียงถือหุ้นบริษัทนั้น ๆ ก็จะทำให้มาลงตรวจประเมินบริษัทนั้นทันที โดยช่วง 4 ปีที่ผ่านมา มีผู้ประเมินทั่วประเทศแล้วกว่า 80 คน เฉลี่ยจะใช้ผู้ตรวจประเมินประมาณ 4 ผู้ตรวจประเมิน/ 1 บริษัท

สรุป แนวคิดในการหารูปแบบองค์การเพื่อนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงโดยใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) เป็นเกณฑ์ที่ครอบคลุม 7 หมวดหลักคือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นบุคลากร (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์ หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักเกณฑ์ที่คณะผู้ประเมินจะใช้ในการพิจารณาองค์กรที่เข้าสมัครรับรางวัล เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐ ธุรกิจบริการ จะใช้เกณฑ์ทั้งหมดเหมือนกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 166 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างจะใช้แนวคิดของ Taro Yamane

โดยกำหนดบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้งหมด 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close - ended question) และคำถามปลายเปิด (Open - ended question) เพื่อสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม (3) ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณจากความสอดคล้องคือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ค่า IOC โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 30 คน

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการเก็บโดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล หากข้อคำถามใดไม่สมบูรณ์จะทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) ค่า t-test (Independent t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีระดับนัยสำคัญ .05 ใช้สถิติวิเคราะห์ F-test (Independent sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ Brown Forsyth ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

1. บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถมีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถมีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการวัดการวิเคราะห์ การจัดการความรู้ (2) ด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ และ (3) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า บุคลากรเห็นว่าปัจจัย แห่งความสามารถมีผลต่อการพัฒนารูปแบบ องค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้มีส่วนได้เสีย (2) ด้านกระบวนการจัดการ และ (3) ด้านการนำองค์การ ตามลำดับ

2. บุคลากรเห็นว่าองค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสงครามมีความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า บุคลากรเห็นว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ การทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ (1) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การ (2) ให้ความสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) เปิดโอกาส ให้ทรัพยากรมนุษย์ก้าวหน้าในอาชีพ และ (4) ความสามารถปรับตัวสอดคล้องภาวะ เศรษฐกิจการเมืองสังคม ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า บุคลากรเห็นว่าองค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสงครามมีความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ การทำงาน อย่างบูรณาการเข้าทุกหน่วยงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการ พัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การ ที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) บุคลากร ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถ ในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการ ทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) บุคลากรที่มีรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถ ในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ การทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ปัจจัยแห่งความสามารถ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบ องค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถ มีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ การทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พิเชษฐ ชัน กล่าวว่ ำ องค์การทุกแห่งมีแนวโน้มจะให้ความสนใจ ในการปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์การที่มีผล การปฏิบัติงานสูง โดยปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง องค์การและโครงสร้างรูปแบบการทำงานใน รูปแบบใหม่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความสามารถของพนักงาน ด้วยการให้พนักงาน มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น มีการสร้างความ จงรักภักดีต่อองค์การ ด้วยการพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับ เจมส์ ทาสทาด (James Tastard, 2012) ได้ ทำ การ ศึ ก ษา องค์การที่แจ่งสมรรถนะ 100 แห่ง ณ เมือง Houston ในปี 2009 พบว่า มีเงื่อนไขสองกรณี ได้แก่ กลยุทธ์และสภาวะ การนำสองโครงสร้าง และขีดความสามารถขององค์กร เช่นเดียวกับ ดักลาส ซี เองเกิลบาร์ท (Douglas C. Engelbart) ศึ ก ษา เรื่ อ ง Toward High-Performance Organizations: A Strategic Role for Groupware) พบว่า การพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จของการ เป็น องค์ การ ที่ มี สมรรถนะสูง จะ ขึ้น อยู่ กั บ การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ โดยผ่านสมรรถนะ โครงสร้างพื้นฐาน ความสำเร็จต้องพึ่งพา การใช้แนวทาง เชิงกลยุทธ์และการใช้กลุ่มจะช่วยสนับสนุน การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเรียนรู้

โครงสร้างพื้นฐานที่นำไปสู่บทบาทสำคัญของ กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถ มีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ การทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เจมส์ ทาสทาด (James Tastard, 2012) ได้ ทำ การ ศึ ก ษา องค์การ ที่แจ่งสมรรถนะ 100 แห่ง ณ เมือง Houston ในปี 2009 พบว่า มีเงื่อนไขสองกรณี ได้แก่ การมีกลยุทธ์ แผนงานและความมุ่งมั่นต่อความริเริ่ม ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

บุคลากรเห็นว่าปัจจัยแห่งความสามารถ มีผลต่อการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ การทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อองเดร เดอวาล (Andre' de Waal, 2557) ได้ ทำ วิ จ ย เรื่ อ ง High Performance Organization Framework ได้ข้อสรุป งานวิจัยว่า ปัจจัยห้าประการที่มีผลต่อความสำเร็จ ขององค์การที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ คุณภาพของ พนักงาน และสอดคล้องกับ เจมส์ ทาสทาด (James Tastard, 2012) ได้ ทำ การ ศึ ก ษา องค์ การ ที่ แจ่ง สมรรถนะ 100 แห่ง ณ เมือง Houston ในปี 2009 พบว่า มีเงื่อนไขสองกรณี ได้แก่ มีกลยุทธ์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารระดับสูง และ มีแผนที่ในการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่าง กว้างขวาง และยังสอดคล้องกับ ป็องทพ ตั้งศรีวงศ์ (2546) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การ

แห่งความเป็นเลิศ ของบริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) ที่ใช้องค์ประกอบสองประการ คือ การพัฒนาเรื่องของคนและเทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีความสามารถในการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ แฟรงค์ บาโบเทนดริค (Frank Buytendijk, 2006) ได้สรุปว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง คือ องค์การที่สามารถเข้าใจ และเข้าถึงตลาดก่อนองค์การอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากสภาพภายในและสภาพภายนอกองค์การได้ดี

ปัจจัยแห่งความสามารถ โดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวัด การวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ และด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านกระบวนการจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ เอ็ดวาร์ด ลอร์เลอร์ (Edward E. Lawler III, 2005, Vol 43 No 10) ได้นำเสนอข้อคิดในการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงกว่า โดยให้เน้นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรต้องสร้างรูปแบบการมี

ปฏิสัมพันธ์ให้พนักงานผูกพันกับองค์กรและเมื่อองค์กรดีต่อพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติที่งานมากกว่าการนำไปฝึกอบรมกึ่งท่องเที่ยว โดยสนับสนุนทุนการศึกษาทุนวิจัย และพัฒนาองค์การให้กับพนักงาน
2. การเสริมสร้าง ภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการองค์การที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐสมัยใหม่
3. ควรพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการมีจิตสาธารณะ ในการให้บริการประชาชนและพัฒนาให้ข้าราชการพนักงานค่านิ่งและตระหนักถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของข้าราชการ
4. ควรมีนโยบายให้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐให้นำไปใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง และผู้นำองค์การต้องผลักดันและติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ
5. กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ “การพัฒนาบุคลากร สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง” ทั้งทางด้านการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนเรื่องผลประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ จึงน่าที่จะมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากขึ้น อาจจะมี

เป็นในรูปแบบของการสื่อสารทางเดียว เช่น กล้องรับความคิดเห็น การสื่อสารทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารเผยแพร่ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือรูปแบบการสื่อสารสองทาง เช่น การจัดเวทีผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง และได้รับคำชี้แจงอย่างชัดเจน

ส่งเสริมจุดแข็งขององค์กร เช่น ด้านวิสัยทัศน์ การสนับสนุนขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และการทำงานเป็นทีม ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ที่ดีให้มีการพัฒนาให้มีความโดดเด่นยิ่งขึ้นไป เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

เอกสารอ้างอิง

- ปิ่นทพ ตั้งศรีวงศ์. (2546). *การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบริษัท ปตท จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: แมเนเจอร์ มีเดีย กรุ๊ป.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2551). *การวิเคราะห์ความเข้มแข็งทางการคลังของเทศบาล: รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2014). “ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร (The Dilemma of Administrative Zeitgeists),” การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549) [Online], Accessed 15 December 2014. Available from http://humannet.chandra.ac.th/pa/morals_politic/2way.doc.
- เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา. (2551). *องค์กรที่เป็นทางการ: กรณีผู้ว่า CEO*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abercrombie, N., Hill, S., & Turner, B. (2000). *The Penguin Dictionary of Sociology* (4th ed.). London: Penguin.
- Andre'de Waal. (2557). *High Performance Organization Framework*. New York: McGraw Hill.
- Christopher Hood. (1991). “A Public Management for all seasons,” *Public Administration*, 65(1991): pp. 3-15.
- Christopher Politt. (1990). *Managerialism and the Public Services: The Anglo American Experience*. Oxford: Masil Blackwell.
- David Osborne and Ted Gaebler. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Reading MA: Addison-Wesley.



- Douglas C. Engelbart. (1995). *Toward High-Performance Organizations: A Strategic Role for Groupware*. New York: Macmillan.
- Frank Buytendijk. (2006). *The five Keys to Building A High-Performance Organization* [Online], Accessed 11 March 2009. Available from <http://www.businssandfinancedirectory.com/>
- Gerth, H.H. and Mills, C. (1961). *From Max Weber: Essays in sociology*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Hague, R. and M. Harrop. (2004). *Comparative Government and Politics: An Introduction* (6th ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Jamie Peck, and Adam Tickell. (2002). "Neoliberal zing Space," *Antipode: A Radical Journal of Geography*, 34(3): p. 13.
- Lawler, Edward E. (2005). *Satisfaction and Behavior in Perspectives on Behavior in Organization* (2nd ed.). New York: McGraw-Hall Book Company.
- Zhiyoung Land and David H. Rosenbloom. (1971). "Editorial," *Public Administration Review*, 52(1971): p. 6.