

Public Sector Management Quality Award into high performance organization Department of Thai Traditional and Alternative Medicine Ministry of Public Health

Nicharee Kerdsang^{1*} and Akekalak Chaipumee²

¹ Master Student, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nicharee.ker@ku.th

ABSTRACT

The objectives of this research article are as follows: (1) to assess the level of high performance within the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, (2) to compare the levels of high performance in the Department, categorized by personal demographics, and (3) to examine the relationship between quality development in public sector management and the level of high performance within the Department. This study is quantitative research. The tools used to collect data include a questionnaire, and the analysis involved calculating the mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The analysis yielded the following results: most personnel in the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine perceive the organization as performing at a moderate level. Among the various aspects evaluated, the openness and connectivity dimension received the highest average score. The comparison of high performance organizational levels based on demographic variables revealed that differences in age, job type, and length of service are associated with differing perceptions of the organization's high performance status. There is a strong positive correlation between the development of public sector management quality and the organization's high performance status. Notably, the use of digital technology exhibited the highest positive correlation with organizational performance.

Keywords: Quality Development, Public Sector Management, High Performance Organization

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

นิชารีย์ เกิดแสง^{1*} และ เอกลักษณ์ ไชยภูมิ²

¹ นิสิตปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nicharee.ker@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทตำแหน่ง และอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงแตกต่างกัน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง นอกจากนี้พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพ, การบริหารจัดการภาครัฐ, องค์กรสมรรถนะสูง

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ประเทศไทย ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยวิสัยทัศน์กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และสร้างความเข้มแข็งจากภายในเชื่อมประเทศไทยสู่สากล หรือที่รู้จักกันว่า “นโยบาย Thailand 4.0” ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและส่งเสริมนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นระบบราชการ 4.0 ที่มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัวและโปร่งใส เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2560)

ระบบราชการ 4.0 ภาครัฐต้องสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนได้แม้ในสถานการณ์ที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) หรือเรียกอีกอย่างว่า “VUCA World” (ศศิมา สุขสว่าง, 2560) ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีปัจจัยความสำเร็จ 3 ประการ คือ (1) การสานพลังระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ระดมความคิดและนำทรัพยากรทุกชนิดมาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน (2) เน้นการสร้างนวัตกรรม โดยการคิดค้นวิธีการในการทำงาน การให้บริการประชาชนในรูปแบบใหม่ที่มีคุณภาพ (3) ปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบราชการ สร้างประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถของ

ประเทศ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) (รัชต์วรรณ กาญจนปัญญา คม, 2562)

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนา ส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มุ่งสู่การเป็นระบบ ราชการ 4.0 และบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยในปี พ.ศ. 2547 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในการศึกษาและจัดทำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หรือเรียกว่า “รางวัลเลิศรัฐ” ซึ่งได้นำแนวคิดและ โครงสร้างของรางวัลคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุด มีความโดดเด่นที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก องค์กร รวมทั้งประเทศไทย ที่ดำเนินการโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้นำเกณฑ์ MBNQA มาปรับเป็นเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งนิยมใช้ในการพัฒนาองค์กรภาคเอกชน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้นำเกณฑ์ MBNQA และ TQA มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของราชการไทย และสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติราชการตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งส่งเสริมให้ส่วนราชการ ดำเนินการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ดังกล่าว โดยผ่านการตรวจสอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และได้มีการพัฒนาปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการมุ่งเน้นให้ หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกระดับของการบริหารจัดการ เพื่อให้การ ดำเนินงานของรัฐมีความมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

รางวัลเลิศรัฐ เป็นรางวัลที่มอบให้แก่หน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ประกอบด้วยหลากหลายสาขา ดังนี้ (1) รางวัลเกียรติยศเลิศรัฐ (2) รางวัลเลิศรัฐยอดเยี่ยม (3) รางวัลบริการภาครัฐ (4) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และ (5) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด และ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการมอบรางวัลประเภทรางวัลเกียรติยศเลิศรัฐ เป็นครั้งแรก (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565) ซึ่งจะมอบให้กับหน่วยงานที่มีความโดดเด่นได้รับรางวัลเลิศรัฐ อย่างต่อเนื่อง เป็นต้นแบบที่สร้างคุณค่า ในการสร้างสรรค์ผลงานการปฏิบัติราชการจนเกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำนวน 2 หน่วยงาน คือ กรมควบคุมโรค และกรมสรรพากร ในส่วนของรางวัลรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) มีกรมที่พัฒนาการดำเนินงานจนได้รับรางวัลในระดับพัฒนาจนเกิดผล (significance) ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของรางวัลนี้ คือ กรมสรรพากร

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีพันธกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ โดยการส่งเสริมและ พัฒนาการวิจัย การจัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิตและผลิตภัณฑ์สมุนไพร คัมภีร์ และส่งเสริมภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ ทางเลือก (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทั้งนี้ สถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรของกรมการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการนำองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่ง อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบการทำงานในหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูล และหมวด 5 การมุ่งเน้น บุคลากร ในส่วนของการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือที่เรียกว่า PMQA 4.0 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับคะแนนประเมินจากกรรมการ 387.70 คะแนน ซึ่งอยู่ระดับพื้นฐาน (Basic) ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับ คะแนนประเมินจากกรรมการ 410 คะแนน ซึ่งอยู่ระดับก้าวหน้า (Advance) พบว่า มีโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการ ทำงานตรวจสอบ ความโปร่งใส และเปิดเผยการดำเนินงานต่อสาธารณะ โดยดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีเป้าหมายไปสู่ระบบราชการ 4.0 ในระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ซึ่งมีผลการประเมินเทียบเท่า 470 คะแนนขึ้นไป จึงจำเป็นต้องศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูง อีกทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้และพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมปรับเปลี่ยนสู่ระบบราชการ 4.0 เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง เชื่อมโยง และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ที่สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กับระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 520 คน (ข้อมูลกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 3 เมษายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและหาสัดส่วน (Stratified Random Sampling) และการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 226 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 120 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานราชการ 60 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 22 คน และลูกจ้างเหมาบริการ 23 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามมี 2 แบบ แบบที่ 1 เลือกคำตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง แบบที่ 2 เติมคำตอบ ได้แก่ อายุ และอายุงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบโดยการหาความเที่ยงตรง นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (LJ Cronbach, 1970) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม เท่ากับ 0.97

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของ
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์การ
สมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลต่ออธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

4.2 สืบค้น เอกสาร สืบค้น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาวิจัยจากเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ
ข่าวสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (google form) และส่งผ่านกลุ่มไลน์บุคลากร ให้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้
จำนวน 226 ชุด ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม พ.ศ. 2566

4.4 ส่งคำชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

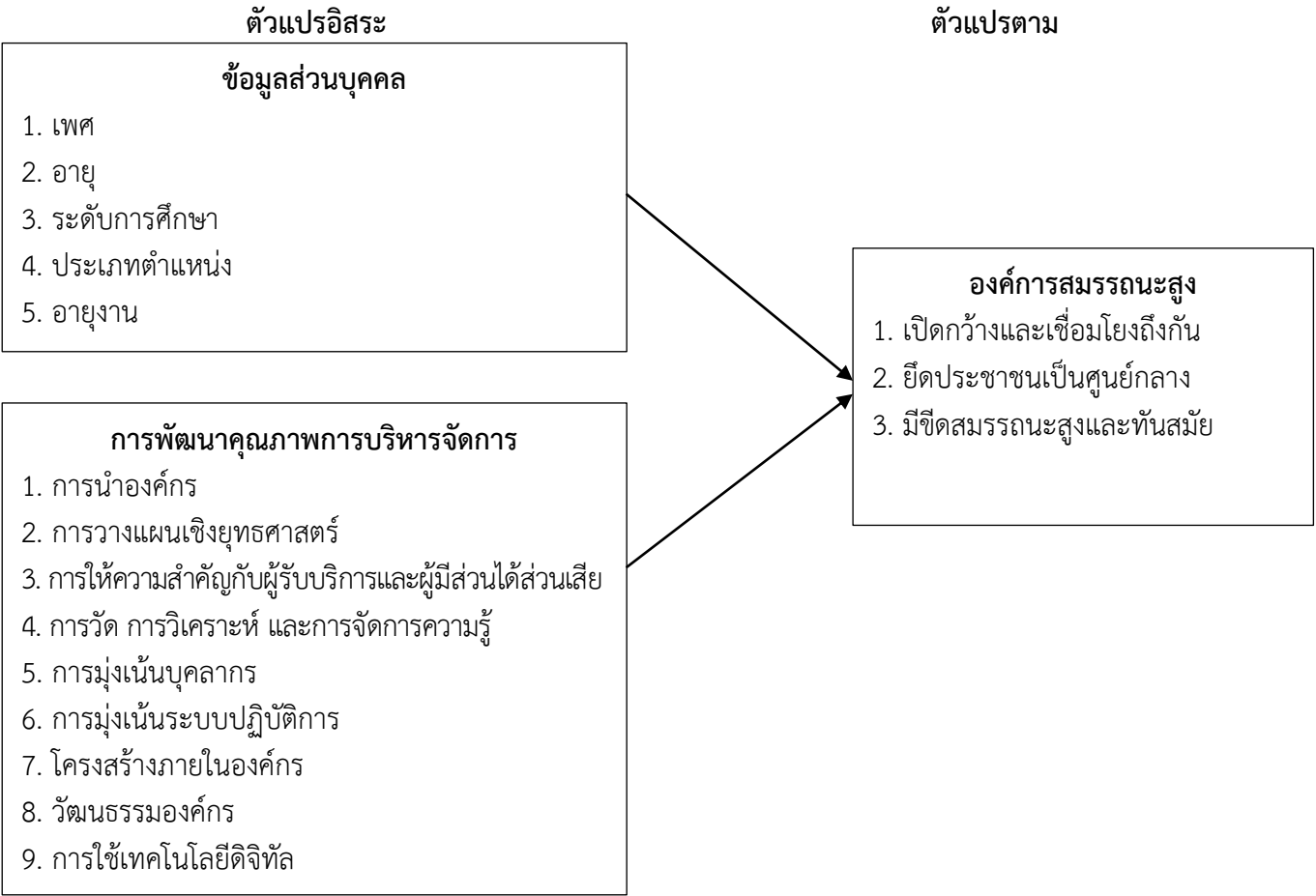
4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการให้ทำแบบสอบถามไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับอธิบายลักษณะ
ทั่วไปของข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบ
สมมติฐาน ได้แก่ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบ (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) และ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในภาพรวม

ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง
1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน	3.47	0.82	ปานกลาง
2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	3.43	0.87	ปานกลาง
3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	3.43	0.85	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.82) ส่วนด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.87)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	0.24		✓
2. อายุ	0.013	✓	
3. ระดับการศึกษา	0.279		✓
4. ประเภทตำแหน่ง	0.011	✓	
5. อายุงาน	0.001	✓	

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สามารถสรุปตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1) เพศ จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คำนัยสำคัญ เท่ากับ .24 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกไม่แตกต่างกัน

2) อายุ จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คำนัยสำคัญ เท่ากับ .013 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากนั้นนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ ผลการทดสอบพบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ อายุ 39 – 49 ปี ($\bar{X} = 3.21$) มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง น้อยกว่า กลุ่มอายุ 28 – 38 ปี ($\bar{X} = 3.59$)

3) ระดับการศึกษา จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คำนัยสำคัญ เท่ากับ .279 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ไม่แตกต่างกัน

4) ประเภทตำแหน่ง จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คำนัยสำคัญ เท่ากับ .011 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากนั้นนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ ผลการทดสอบพบว่า

มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการ ($\bar{X} = 3.31$) มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง น้อยกว่าพนักงานราชการ ($\bar{X} = 3.73$)

5) อายุงาน จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่านัยสำคัญเท่ากับ .001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุงาน จากสมมติฐานที่กำหนดว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน จากนั้นนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ ผลการทดสอบพบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ อายุงาน 3 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.47$) และอายุงาน 7 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.30$) มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง น้อยกว่า อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ($\bar{X} = 3.87$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. การนำองค์กร	0.759*	0.000	ปานกลาง
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	0.786*	0.000	ปานกลาง
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.850*	0.000	สูง
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	0.780*	0.000	ปานกลาง
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	0.824*	0.000	สูง
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	0.799*	0.000	ปานกลาง
7. โครงสร้างภายในองค์กร	0.342*	0.000	ต่ำ
8. วัฒนธรรมองค์กร	0.789*	0.000	ปานกลาง
9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.867*	0.000	สูง
ภาพรวม	0.912*	0.000	สูง

หมายเหตุ: r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r = 0.912$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้าน ซึ่งด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r = 0.867$ และ 0.824 ตามลำดับ) ส่วนด้านโครงสร้างภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ($r = 0.342$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำคัญของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกถูกจัดเก็บไว้หลากหลายที่มีทั้งแบบ Data File และแบบระบบสารสนเทศทำให้ไม่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาโดยนำข้อมูลพื้นฐานสำคัญของกรม มารวมไว้ในระบบเดียวกัน แสดงผลลักษณะ Dashboard เพื่อสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล และใช้ตัดสินใจได้อย่างทันถ่วงที ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บรรพต กิติสุนทร และ กมลฉัตร หอมท้าว (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่า การอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของของที่ว่า การอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัด นครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วน มยล ปันทะโชติ และปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และอายุงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับ การศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 39 – 49 ปี มีประสบการณ์ทำงาน มีองค์ความรู้ทางด้านการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง จึงมองเห็นจุดอ่อนที่กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกต้องพัฒนาและปรับปรุง ในส่วนบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรประเภทข้าราชการ มีความคาดหวังและต้องการพัฒนากรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรที่อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ยังศึกษาเรียนรู้ การดำเนินงานของกรมยังไม่ครบทุกด้าน ทำให้มองไม่เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ธนกิจ ยงยุทธ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน อายุราชการ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการพัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูงที่ไม่แตกต่างกัน และ ณัฐศรีณัฐ มังคละนาเคศวร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ช่วงอายุ หน่วยงาน ที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และระดับความรับผิดชอบ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของการ ยางแห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน

และจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กับความเป็นองค์กร สมรรถนะสูงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือกให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โครงสร้างภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (SMART DTAM) ที่เป็นองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ธนกิจ ยงยุทธ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ เรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร องค์กรสมัยใหม่ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะ สูงทางบวก และ วรุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ สูงของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกต่อ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการนำองค์กร ด้าน การจัดการกระบวนการ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ทำให้ค้นพบองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 7) โครงสร้างภายในองค์กร 8) วัฒนธรรมองค์กร และ 9) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนำองค์กรมีระดับสูงที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เกิดแรงขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีลักษณะเปิดกว้างและเชื่อมโยงยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนโดยแท้จริง



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.47 และด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.43

ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ประเภตตำแหน่ง และอายุงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ภาพรวมระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับระดับความเป็นองค์กร

สมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรสร้างมาตรการจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น การให้รางวัล การชมเชย เป็นต้น

1.2 ควรดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงในส่วนราชการ เนื่องจาก ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง ควรสนับสนุนผู้บริหารเข้ามาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้เครื่องมือในการวิจัยที่หลากหลายนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิจัยแบบผสม ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง เช่น การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์การที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง หรือ คุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น โดยการนำไปสู่องค์การสมรรถนะสูง (HPO : High Performance Organization) มีเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ คือ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. (2566). รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-report/download?id=108349&mid=32167&mkey=m_document&lang=th&did=32544.
- ณัฐศรีพันธุ์ มังคะนาเคศวร. (2562). ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ธนกิจ ยงยุทธ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์ และ นพพล อัครชาติ. (2564). การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. *วารสารบริหารปกครอง*, 10(1), 475-497.
- บรรพต กิติสุนทร และ กมลฉัตร หอมท้าว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. ใน *การประชุมวิชาการวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม* (น. 2247-2256). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มยุลี ปันทะโชติ และ ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 195-209.
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2562). *แนวทางการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). เล่มที่ 135 ตอนที่ 13ก, หน้า 11-17.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82ก, หน้า 1.
- วารุณี ภูมิศรีแก้ว และ ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์*, 9(1), 25-36.

- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก <https://citly.me/ELRxH>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก www.parliament.go.th.
- _____. (2565). *คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566)*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก www.parliament.go.th.
- _____. (2565). *ประกาศคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เรื่อง ผลการพิจารณารางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2565*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2565. จาก <https://www.opdc.go.th/content/MzM>.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก www.ocsc.go.th.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, an introductory analysis*. New York: Harper and Row.