

การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม

New Public Management of Sub District Administrative Organization in Nakhon Pathom Province

ສະບັບ ໜີ່

๑๗๓๘

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตัวยังไม่เจ้งหวัดนគรปุ่น นี้วัดดูประسังค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อบต.ในจังหวัดนគรปุ่น (2) ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคในการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อบต.ในจังหวัดนគรปุ่น และ (3) เสนอแนวทางการแก้ไขปัจจัย การดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อบต.ในจังหวัดนគรปุ่น โดยประทัศการในการศึกษาประกอบไปด้วย พนักงาน อบต. นายก อบต. ปลัด อบต. ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับ การท่องเที่ยว อบต. และผู้นำชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์ประกอบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ดำเนินการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผลการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านเก่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับศักยภาพของ อบต. และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึง พนักงาน อบต. ซึ่งขาดความเป็นมืออาชีพในการทำงานและไม่บินเที่ยวนิริเวชในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และ (3) แนวทาง การยกระดับปัญหาสรุปได้ดังนี้ (3.1) สำหรับ อบต. ควรต้องมีการพัฒนาพนักงานให้มีเป็นนักเรียนรู้ การทำงานตัวชี้วัดในการทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพของตน การกำหนดคุณวุฒิเบื้องต้นที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการทำงาน การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบเครือข่าย และการเลือกใช้เครื่องมือทางการจัดการที่เหมาะสมกับ อบต. เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น (3.2) สำหรับประชาชนและภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น อบต. ต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของประชาชน และการฝึกอบรมให้สามารถพัฒนาฝีมือสู่มาตรฐานใหม่ส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น จนกระทั่งสามารถพัฒนาตนเองได้

ค้าส่งทั้งหมด; การจัดการภาคธุรกิจใหม่ องค์กรบริหารส่วนตัวบล ดิวชั่น

บุคคลที่เกิดมา หลังจากคริสต์จักรในประเทศสาธารณรัฐเชกอุนเดชตั้งตัว นักวิชาการเชื่อว่าที่มาของชื่อ “ไบรอัน” ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถนนพหลโยธิน ดำเนินมาต่อจากหนึ่ง ล้านบาทต่อห้องนอน ซึ่งห้องบูติกภายใน (3180)

Abstract

The objectives of this research were to (1) Study the procedure of the new public management policy of Sub district Administrative Organization in Nakorn Pathom Province; (2) to Study the problems and obstacles regarding to the procedure of the new public management policy of Sub district Administrative Organization in Nakorn Pathom Province, and (3) to propose the solutions for the problem standing in the ware of the new public management policy of Sub district Administrative Organization in Nakorn Pathom Province. Target Population are Sub district Administrative Organization Officer, Chief Executive of the SAO, Chief Administrator of the SAO, Related General Officer and Community Leaders.

The study results were as follows New Public had a high mean. The result showed that the Participatory Governance had the highest mean as well as the result of complying with Mastery Policy. Moreover, the result of complying with the new public management policy also showed a very high mean. The problems and weakness regarding to the procedure of the new public management can be concluded as listed. The problems arose from the unmatched indicators which did not work in accordance with context and potential of Sub district Administrative Organization and with the need of the citizen. The Sub district Administrative Organization Officer also lack of professional work and noncontinuous learning in new skill of work for performance development, and Means for problem solving can be summarized as follows (1) Sub district Administrative Organization should develop their staffs persistently. Should be determined the indicators to fit the capabilities. Should implement rules and regulations which facilitate the continuous work at network group and development, and Sub district Administrative Organization should select the appropriate method which fits with the mission for high performance development, and (2) Citizen and Partner In the county. Sub district Administrative Organization should be Emphasized needs of the citizen and Present an opportunity for Participatory in quality of life development and can rely on their own.

Keyword : New Public Management, Sub district Administrative Organization (SAO), Key Performance Indicators (KPI)

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้รับการกระจากอันนี้เพื่อให้สามารถดูแลและให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในระดับชุมชนมาได้อย่างทั่วถึง รวมถึงสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น ตลอดจนเชื่อว่าเป็นแนวทางที่ช่วยให้ประชาชนเกิดความเข้มแข็งและพึ่งตัวเองได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และเพิ่มภารกิจขององค์กรส่วนท้องถิ่นและประชาชนมากขึ้น โดยมุ่งหวังให้ท้องถิ่นเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างสมดุลย์ยั่งยืน

เมื่อว่าด้วยการปักธงชัยที่ต้องอุ่นหน้าที่ในการขัดบิบิการสาธารณชนให้เกิดประชานาดได้อย่างรวดเร็วและทรงประสิทธิภาพในระดับสูง แล้วสิ่งที่ต้องหมาย ก็คือ การให้บิบิการสาธารณชนเหล่านั้นนักมีปัญหาด้านกฎหมาย การให้บริการที่ไม่สามารถตอบต่อประชาชนผู้รับบริการ และถูกกล่าวหาดังในเชิงลบเกี่ยวกับภารกิจงานแบบชาติประสีติภูมิภาคในหลายประเทศ ได้แก่ ปัญหาด้านศักยภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ปัญหาการที่บังคับใช้พื้นที่ ปัญหาในการจราจรบัตริตามระเบียบ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ที่ไม่ดี (ตัวอย่าง วัฒนาแตะคน, 2544; ปราบฯ ชั่วคราวผู้ดูแล, 2547) ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้ทำให้เกิดน่วงงานภาครัฐที่เกิดขึ้นของกันและกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า และสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น โดยขึ้นมาสู่เวร์ชันและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้วยตัวตัวเอง โดยให้ข้อเสนอแนะไว้ด้วยประการ เช่น (1) การถ่ายทอดเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมในการทำงาน (2) การปรับปรุงรูปแบบในการทำงานเพื่อรองรับการปฏิรูปเป็นระบบราชการ (3) การพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงาน เป็นต้น โดยคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกต้องด้วยการที่นับถือและได้เรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตนให้มีศักยภาพสูงขึ้น

ประเทศไทยได้พัฒนาระบบราชการให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น โดยนิเวนวนการทำงานจัดการภาครัฐ แนวใหม่คือที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551-พ.ศ.2555) มากใช้เน้นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ

อย.ด.ในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่ได้เตรียมความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางการจัดการครัวเรือนใหม่ในพืชชาฯ ด้าน เช่น การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่า อย.ด.ในจังหวัดนนทบุรี ไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณูปโภคต่อสาธารณะได้อย่างถูกต้องกับความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการจัดทำบริการสาธารณูปโภคขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นด้องที่กิจกรรมของบุคลากรที่ประจำอยู่ท้องถิ่นจะต้องมีความรับผิดชอบและรับภาระในการจัดการครัวเรือนใหม่ของ อย.ด.อย่างครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อศักยภาพประจำตัว แนะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและทำการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสำหรับ อย.ด. ยกใหญ่ที่ดำเนินงาน โดยมีผลลัพธ์การให้บริการประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้บริการตามแนวทางของ การจัดการครัวเรือนใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัดดูประสิทธิ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาคธุรกิจใหม่ขององค์กรบริหารส่วนต้นสังกัดในจังหวัดนราธิวาส
 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาคธุรกิจใหม่ขององค์กรบริหารส่วนต้นสังกัดในจังหวัดนราธิวาส
 3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาคธุรกิจใหม่ขององค์กรบริหารส่วนต้นสังกัดในจังหวัดนราธิวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงห�าม โดยนำเสนอการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพสมมูลกัน ตามที่ได้บันทึกไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

1.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงาน อบต. จำนวน 304 คน ได้จากการสูตรหัวน้ำหนาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มในแต่ละอำเภอ ดังตาราง

| อำเภอ | อ.บต. | พนักงาน อ.บต. | |
|---------------|-------|---------------|----------|
| | | ประชากร | ตัวอย่าง |
| 1. เมืองครปฐม | 24 | 312 | 73 |
| 2. สามพราน | 12 | 156 | 37 |
| 3. นครชัยศรี | 23 | 299 | 70 |
| 4. ปากเกร็ด | 15 | 195 | 47 |
| 5. ถลางเพส | 15 | 195 | 47 |
| 6. ดอนตูม | 6 | 78 | 20 |
| 7. พุทธมณฑล | 2 | 37 | 10 |
| รวม | 97 | 1,272 | 304 |

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) กลุ่มนายก อ.บต. จำนวน 7 คน (2) กลุ่มปลัด อ.บต. จำนวน 8 คน และ (3) กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ อ.บต. คือ ข้าราชการสังกัดหน่วยงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน และผู้นำชุมชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรเด่น คือ องค์ประกอบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อ.บต. ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้ (1) หลักธรรมาภิบาล มาจากตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. (2) องค์กร มาจากแนวคิดของ Morgan (3) ผู้นำแบบไลก์วิลล์ มาจากแนวคิดของ Goldsmith และคณิต (4) การเมืองภาคผลเมือง มาจากแนวคิดของ ก.พ.ร. และ (6) เครื่องมือ ทางการจัดการ มาจากงานวิจัยของพิพารณ์ หล่อสุวรรณรัตน์

2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อ.บต. ในจังหวัดนครปฐม มาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551-พ.ศ.2555) ประกอบด้วย (1) ทันต่องเปลี่ยนแปลง (2) มีส่วนร่วม (3) แห่ง และ (4) ดี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามสัมภาษณ์การศึกษาเชิงปริมาณ และ (2) แบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งการสร้างเครื่องมือนี้ omnibus จากการศึกษาเอกสาร รายงาน แนวคิด

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอภินันท์พูดคุยฉบับบุคคลที่เก็บข้อมูลในประเด็นวิจัย และเมื่อได้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแล้ว ได้ดำเนินการต่อไปดังนี้

3.1 ตรวจสอบความตรงเรียงน้อย เดิร์ฟเทคนิค (IC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ชั้นค่า IC ให้กារรวมเท่ากับ 0.980

3.2 วัดระดับความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงาน อาจารย์ของจังหวัด ทั้งหมด 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตัวอยู่ครั้งสั้นประสีที่แล้วพานุสูงกรอบนาก ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9703

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสรุปเกณฑ์ต้องผ่านแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 32 ท่าน ที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ร้อยละ 59.33 มีอาชญากรรม 1-5 ปี ร้อยละ 65.67 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.00 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 53.67 อายุในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 68.33

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่อ้อที่ 1 มาจากแบบสอบถามเชิงปริมาณ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่

| องค์ประกอบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|--|-----------|-------|----------|-------|
| 1. หลักธรรมาภิบาล | 3.72 | 0.531 | มาก | 2 |
| 2. องค์กร | 3.71 | 0.521 | มาก | 3 |
| 3. ภาวะผู้นำแบบใกล้กิจวัตตน์ | 3.66 | 0.521 | มาก | 4 |
| 4. การเมืองภาคพื้นเมือง | 3.61 | 0.642 | มาก | 5 |
| 5. การบริหารราชการแบบนิสัวนร่วม | 3.76 | 0.82 | มาก | 1 |
| รวม | 3.64 | 0.518 | มาก | |

องค์ประกอบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ คุณต.ในจังหวัดกรุงปฐม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยทั่วไป (1) หลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักการรับผิดชอบ หลักนิติธรรม และหลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) องค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์การสมมิ显 พัฒนารัฐ นิคานเจลี่ยมมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ องค์การ เสมือนชนชั้นในองค์การ องค์การเหมือนกันมีชีวิต องค์การเหมือนกุกทางพิเศษ องค์การเหมือนการเมือง องค์การ เสมือนเครื่องจักร องค์การเหมือนสมอง และองค์การเหมือนความลึกในหลังและการปกป้องรูป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3) ภาวะผู้นำแบบใกล้กิจวัตตน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการคิดแบบใกล้กิจวัตตน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา

ตามลำดับคือ การเต็มที่เรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาความช้านาญทาง ด้านเทคโนโลยี การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และการสร้างศักยภาพกิจและพันธมิตรในการแลกเปลี่ยนอย่างสูง (4) การฝึกอบรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 ของทั้ง 5 องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ พื้นที่สาธารณะ ความเป็นพลเมือง และเครือข่ายทางด้านกุศล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (5) การบริหารราชการแบบนี้ส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนา ภาคยนต์และการติดต่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาจากภายในภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (6) เครื่องมือทางการจัดการที่ อนบต.ให้การสนับสนุนสำหรับงานมากที่สุด คือ e-Learning และพัฒนาการเพิ่มพอใช้ต่อ 5 สาขาวิชาที่สุด

ตารางที่ 2 ผลลงท่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่ต่อผลการดำเนินตามนโยบาย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

| ผลการดำเนินตามนโยบาย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ | | X | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|--|--|------|------|----------|-------|
| 1. ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | | 3.23 | 0.91 | ปานกลาง | 3 |
| 2. มีส่วนร่วม | | 3.26 | 0.96 | ปานกลาง | 2 |
| 3. เก่ง | | 3.39 | 0.88 | ปานกลาง | 1 |
| 4. ดี | | 3.05 | 0.88 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | | 3.24 | 0.65 | ปานกลาง | |

ผลการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อบต.ในช่วงหัวเดือนกรกฎาคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการดำเนินตามนโยบายด้านเก่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ มีส่วนร่วม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มาจากแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปได้ดังนี้ (1) หลักธรรมาภิบาล ปัญหาเกิดจากการทำหน้าที่ด้วยวัสดุไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และศักยภาพของ อบต. และ อบต. การขาดศักยภาพที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการ (2) องค์การ ปัญหาเกิดจาก อบต. มีงบประมาณและอันขาดหายที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ พนักงานขาดความคิดเห็นสร้างสรรค์ ขาดขาดความเป็นมืออาชีพในการทำงาน (3) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ปัญหาเกิดจากการขาดความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่าย (4) การเมืองภาคพื้นเมือง ปัญหาเกิดจากขาดความล้มเหลวในการพัฒนาอยู่/องค์การให้เป็นเครือข่ายในการทำงานและยกระดับขึ้น (5) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ปัญหาเกิดจากศักยภาพของหน้าที่ขาดความเข้าใจต่อในนโยบาย และ (6) เครื่องมือทางการจัดการ ปัญหาเกิดจากศักยภาพของพนักงาน และการมีเครื่องมือทางการจัดการมากเกินไป สำหรับ (7) ผลการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พนักงานปัญหาเกิดจากตัวชี้วัดของ ก.พ.ร.ไม่สอดคล้องกับการทำงานของ อบต. ทั้งนี้ วิธีการวัดและประเมินผลงานผลไม่เหมาะสมกับ อบต. เพราะการเก็บข้อมูล อบต.ส่วนใหญ่เป็นงานเชิงคุณภาพ

4. ผลการศึกษาหานวัตกรรมสังคมชุมชนที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปได้ดังนี้ (1) ควรให้ อบต. เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด และประเมินค่าในกระบวนการดำเนินการตามลักษณะ ให้ชัดเจนกับความพร้อม และความต้องการของประชาชน (2) ต้องมีการพัฒนาศักยภาพหน้าที่ของตัวแทนศักยภาพเมื่อยังไม่สามารถทำงานได้จริง (3) พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ให้มีวิสัยทัศน์และมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน (4) อบต. ควรมีจัดรวมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการทำงาน (5) อบต. ต้องสร้างองค์กรยึดหลักการบริหารฯ ให้เหมาะสมกับการทำงาน และ (6) อบต. ควรมีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 องค์ประกอบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมนิ่มค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผลการดำเนินงานโดยเพิ่มเพิ่มการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านแห่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินด้านนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยสรุปพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับศักยภาพของ อบต. และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึง พนักงาน อบต. ซึ่งขาดความเป็นมืออาชีพในการทำงานและไม่นิยมเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาสรุปได้ดังนี้ (1) สำหรับ อบต. ควรต้องมีการพัฒนาหน้าที่งานให้เป็นนักบริหาร ตารางกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพของตน การกำหนดตกลงที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการทำงาน การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบแล้วอ่อนโยน และการเลือกใช้เครื่องมือการทำงาน จัดการที่เหมาะสมกับ อบต. เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น (2) สำหรับประชาชนและภาครัฐ ให้เพิ่มความเข้าใจและสนับสนุนให้ดีขึ้น จันกระทำสิ่งที่ไม่พอดีกับความต้องการของประชาชน และการปิดโอกาสให้ประชาชนและภาครัฐร่วมมือกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 หลักธรรมเก็บภาษีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการศึกษาชี้งสอดคล้องกับผลวิจัยของภาครช. อติวันนิชยพงษ์ (2548) ที่ศึกษาเดิมหลักธรรมเก็บภาษี ตอนนี้แล้วพบว่า อบต. ดอนแก้ว ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีสาเหตุมาจากการใช้หลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม โดยมีการวางแผนงานเพื่อให้เกิดความซึ่งเชื่อมโยงกิจกรรมและให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ประโยชน์อย่างมากที่สุด

2.2 องค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์กรเสริมอ่อนน้อมกระวนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอุรุพงษ์ ชิตกุล (2550) ที่ศึกษา วัดน้ำร้อนองค์กรมีส่วนร่วมสากลในการส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า แต่หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมาะสมก็จะเป็นตัวขัดขวางการเจริญเติบโตขององค์กร

2.3 ภาวะผู้นำแบบโอลด์วัสดน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำของ อบต. มีการคิดแบบโอลด์วัสดน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลัก ๆ ท่าน เก้น แบนนีสเด็นเนนส์

(Bennis, W.G., and Nanus, B.) วิพชา เนื้องคุณ ศุภพ พงศ์ศรีวัฒน์ และชัชลิต สารารี เป็นผู้ที่ได้กล่าวไว้ อย่างสำคัญถึงกันว่า การยุ่นยากดังนี้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีสูตรสำเร็จของความเป็นผู้นำเพื่อเหมาะสม ต่อทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำต้องมีการพยายามพัฒนาบทเรียนตลอดเวลา เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน กิจกรรมได้บรรลุผลลัพธ์เรื่องต่างๆ รวมถึงผู้นำเข้าเป็นตัวของนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการสร้าง วิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นระบบ และบังสอดคล้องกับผลวิจัยของวงศ์ อินทนนท์ (2552) ที่ศึกษาพบว่า การ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อผลลัพธ์เรื่องใน การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 6 ด้านขององค์กรปกติจะต้องหันกลับ ไปดูตัวเอง ให้สูงกว่า ผู้นำที่ต้องเป็นนักประสานให้งานกับคนเดินไปล่วงกัน แต่ต้องเข้าใจกัน เช้าใจบริบท เพื่อแสวงหาวิธีการจูงใจที่ เหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำบริการที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นนักกลยุทธ์

2.4 การเมืองภาคพื้นเมือง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเกลุ่ม/องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของนักพยากรณ์ หุตานุวัตรและพงษ์ หุตานุวัตร (2547) ที่กล่าวว่า การรวมกลุ่มของประชาชน ในพื้นที่จะทำให้มีพลังและมีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมืองประชานั้นต้องการให้หน่วยงานภาครัฐทึ่งใน ระดับนี้พยายามและระดับปฏิบัติหันมาสนใจความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแนวคิดของเกเรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ที่กล่าวว่า ความต่อเนื่องของกิจกรรมในเครือข่ายถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการ พัฒนาและขยายตัวในการดำเนินกิจกรรมงานการทั้งประสบผลลัพธ์

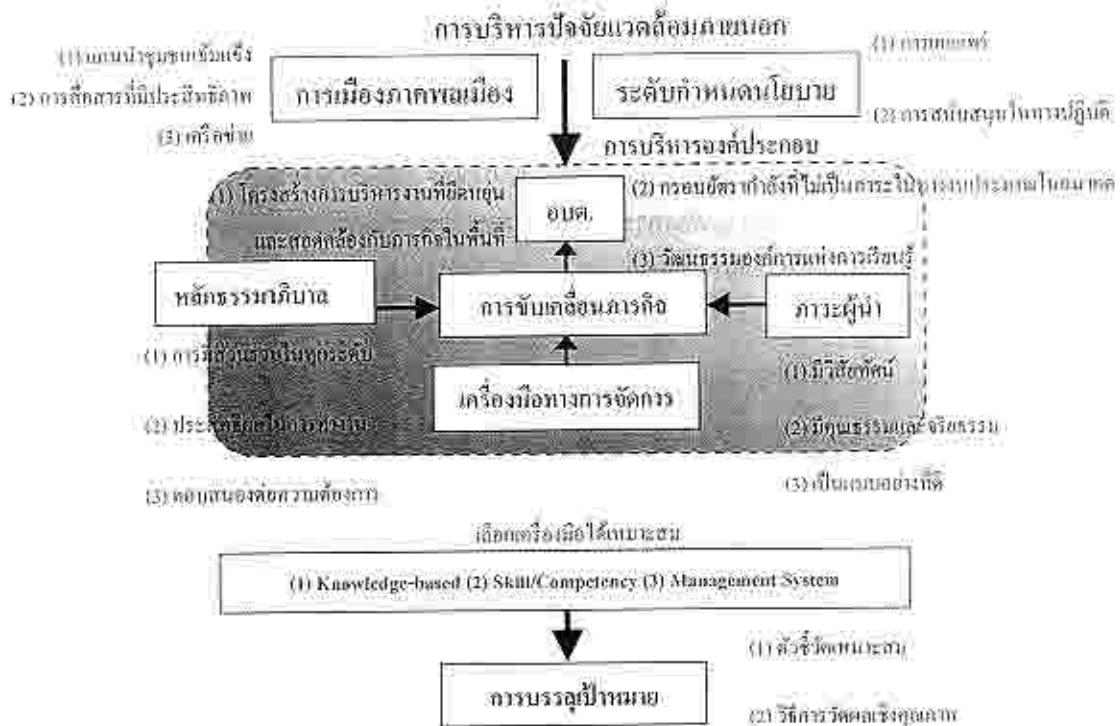
2.5 การบริหารราชการแบบนี้ส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีพัฒนาจากภายนอกภาค ราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลกระทบที่เกิดจากสอดคล้องกับแนวคิดของอาทินทร์ สาไชคช์ (2549) ที่ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า จะช่วยให้หน่วยงานราชการเจ้าของโภคภาระ (1) ได้ทราบถึง ปัญหาและการแก้ไขท่อนที่ซุกซ่อนอยู่ในภาคีทางภาคี (2) สามารถดับปัญหาที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือการต่อต้าน จากประชาชน (3) เกิดแรงผลักดัน ที่ช่วยให้งานบรรลุผลลัพธ์ได้ตรงกับความต้องการของประชาชน และ (4) ได้รับ ความร่วมมือและการสนับสนุน รวมถึงความไว้ใจจากประชาชน

2.6 เกี่ยวกับแนวทางการจัดการ พนักงาน อบต. ให้ทราบถึงค่าัญต่อเครื่องมือทางการจัดการ Strategic Planning และเห็นว่าเครื่องมือทางการจัดการส่วนใหญ่สร้างประโยชน์ในการทำงานมากกว่าจะนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิพัฒน์ หล่อสุวรรณ์ (2550) ที่ศึกษาพบว่า Strategic Planning เป็น เครื่องมือทางการจัดการที่หน่วยงานภาครัฐมีการนำมากใช้มากที่สุด และปัญหาการใช้เครื่องมือทางการจัดการใน องค์กรภาครัฐมีคุณภาพความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติมากที่สุด

2.7 ผลการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ อบต. ในจังหวัดนครปฐม มีค่า เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการดำเนินตามนโยบายเรื่องผลการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา ชั่รังษักษณ์ (2553: n.33) ที่ได้ กล่าวถึงผู้คนในสังคมที่ช่วยให้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่สามารถดำเนินการลงกับปัญหาในประเทศนี้อย่าง ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม และหลายหน่วยงานได้ประสบผลลัพธ์เรื่อง คือ เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและ ภาคส่วนอื่นในสังคม ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้กฎกा�厚ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ความร่วมมือ ให้เปลี่ยนตัวๆ

3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยได้นำมาถูกข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ อบต. ที่นำไปตั้งเป้า



ปัจจัยแวดล้อมภายนอก : ระดับนิยนานะจะต้องมีการสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน (1) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานพอสมควร (2) การสนับสนุนในทางปฏิบัติซึ่งรวมถึงการให้กำไรมาก และการฝึกปฏิบัติต่ออย่างเข้มข้นก่อนการปฏิบัติจริง และการสนับสนุนอัน多いในการปฏิบัติ (3) มีการออกกฎหมายเมืองรับในภาระที่ต้องรับในการบังคับใช้ และสอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติ สำหรับภาคประชาชนนั้น ดังต่อไปนี้ จึงต้องมีบทบาทสำคัญในการ (1) สนับสนุนให้แกนนำในชุมชนได้มีโอกาสดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ และ (2) องค์ต้องมีกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความรู้ความเข้าใจสู่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

การบริหารองค์ประกอบภายใน : องค์กรให้ความสำคัญกับ (1) โครงสร้างการบริหารงานของอาชีวศึกษานิพัทธ์ ที่ต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่รับผิดชอบ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามความสำคัญของการพัฒนาที่เกิดขึ้น (2) องค์กรไม่ควรเพิ่มจำนวนอัตราค่าลั่งที่เป็นข้อราชการของแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพราะจะถือให้เกิดค่าใช้จ่ายประจำในระยะยาว ทั้งนี้ ควรเพิ่มจำนวนอัตราค่าจ้างของพนักงานชั่วคราวตามภาระ ซึ่ง องค์กรสามารถกำหนดเงื่อนไขการจ้างได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับปริมาณภาระที่เพิ่มขึ้นอย่างลดลง และ (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและพัฒนาตนเองให้เป็นนักเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สำหรับหลักธรรมาภิบาลนั้น องค์กรให้ความสำคัญกับ (1) การมีผู้นำร่วม เพื่อช่วยให้ องค์กรได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีส่วนร่วมอีกฝ่ายที่มีภาระด้านการศึกษาที่เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างต่อตัวและมีประสิทธิภาพ (2) สำหรับประสิทธิผลของงานนั้น องค์กรควรตรวจสอบความนำไปสู่ดีใน การทำงาน โดยเฉพาะเรื่องมาตรฐาน การประเมินผล การติดตาม การรายงาน และ (3) การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนต่อความต้องการของภาคประชาชนนั้น องค์กรต้องมีการสำรวจความต้องการของภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่จำเป็นนำไปใช้ต่อไป โครงสร้างเดลกิจิกรรมที่สอดคล้องกับภาระด้านการบริหารของภาคประชาชน นักศึกษาที่มีความต้องการของภาคประชาชนนั้น นายก องค์กร ควรมีคุณลักษณะที่ดีดังนี้ (1) ความมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน (2) มีคุณธรรมและจริยธรรม และ (3) เป็นผู้นำอีกท่านหนึ่งที่ดีในการพัฒนาตนเองที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการ สิ่งที่สำคัญที่สุด องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีความหมายสนับสนุนการทำงานเดือดเดือด มีอัตลักษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน

ดังนั้น อบต.จึงต้องที่หางานอยู่บนฐานความรู้ (Knowledge-based) ผู้บริหารและพนักงานต้องมีทักษะ/สมรรถนะในระดับสูง (Skill/Competency) และมีระบบบริหารจัดการที่อิดหยุ่น หรือมีระบบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต (Management System) เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินตามนโยบายการบริหาร จัดการครั้งใหม่ให้มีของ อบต.ในสังเวชดูแลรักษา ซึ่งสืบทอดกันมา นี่ก็เป็นไข่สำคัญ คือ (1) อบต.ต้องกำหนด ตัวชี้วัดในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และศักยภาพของ อบต. และ (2) วิธีการวัดผล การทำงานต้องพัฒนาจากวัดคุณภาพเชิงคุณภาพในภารกิจ ให้สามารถติดตามได้ ไม่ใช่ติดตามภารกิจ

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การพัฒนารัฐวิสาหกิจ : กลยุทธ์สู่เกียรติศักดิ์ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ: จักรเจส มีเดีย.
- ดาวรงค์ วัฒนา และคณะ. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องระบบการบริหารจัดการห้องถังในโรงเรียนสหศึกษานี้องค์นเรื่องระบบการบริหารจัดการห้องถัง กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการอุดหนุน.
- พิพพวรรณ หล่อชูบรรพัฒน์. (2550). การใช้เครื่องมือการจัดการในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: รัตนไตร.
- นันทิชา หุตานุวัตร และผ่องศ์ หุตานุวัตร. (2547). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: เกิดดีไทย.
- นกพาพ อดิวนิชยพงศ์. (2548). ธรรมกิจนาคในองค์กรปกครองส่วนท้องถัง. กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วน ตำบลดอนแก้ว อําเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสันนักบัณฑิตศาสตร์ ฉบับธรรมกิจนาคด้านการปกครองท้องถัง, 2(1). (2548, กองถ่ายทอด – นันคม).
- ปาน สุวรรณมงคล. (2547). การปกคล้องห้องถังในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราษฎร์.
- รังสรรค์ อินทนนท์ชัยานนท์. (2552). บังช้อมที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนการศึกษาให้เกิดองค์กรปกครองส่วนท้องถัง ศึกษาดูพัฒน์ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในสังเวชดูแลรักษา. ปริญญาบัณฑิตศึกษาดูๆ บัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิทยา เศรษฐกุล. (2553). ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในโลกดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สายสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). แผนดูทธิ์ศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2555). สืบคันเมื่อ 25 ธันวาคม 2552. จาก <http://www.opdc.go.th>.
- ศุภaph พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเสี่ยงผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กเซลปอร์เน็ท.
- ธุชิชา ชิดฤทธิ์. (2550). หัวข้อที่ดึงดูดใจระบบการบริหารจัดการ: กรณีศึกษา บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทน้ำเงินพิเศษ ไม่ได้รับการตีพิมพ์. สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ธรรมนัส ตามโชคชัย. (2549). ความบริหารราชการแบบมีล่วงร่วม สืบคันเมื่อ 5 มกราคม 2553. จาก <http://www.opdc.go.th>.
- อัมพร ธรรมศักดิ์. (2553). กรณีการศึกษาการบริหารจัดการสาธารณะ (Public Governance) การบริหารรัฐกิจในพัฒนาชีวิต 21 ปีทุ่มเทน: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bennis, W.G., and Nanus, B. (1985). *Leader: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.