

การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

Human resource development according to the New Public Management Guidelines of Sub-district Administrative Organization in Ratchaburi Province

รณิภา พงศ์พุทธชาติ¹ และเพ็ญศรี ฉิรินัง²

Ranipha Phongphutthachart and Pensri Chirinang

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: to_v@hotmail.com, pensri.chi@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระบุวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (2) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี และ (3) สร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี มีวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (2) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง กับการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ (3) แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย (ก) การสำรวจความต้องการในการเข้ารับการอบรม (ข) การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ (ค) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ (ง) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed (1) to specify the methods of the human resource development of Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province (2) to explain the relationship between the new public management and human resource development of Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province, and (3) to created the guidelines for the human resource development of Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province. This study employed a mixed-methods research design. In the quantitative part, the survey questionnaires were administered with 350 government officials of Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province. For the quantitative data analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's product moment correlation coefficient were calculated by a statistical package for the social science for windows. In the qualitative part, data were obtained by in-depth

interviews with five chiefs of the office of the Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province. The data obtained were analyzed by thematic analysis.

Results revealed that; (1) the Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province have methods of human resource development to enhance work performance by training, education and development (2) there was a positive statistical correlation among the new public management of the processes and working methods modification and human resource development at a high level in the significance at level .01 and (3) the guidelines for the human resource development of Subdistrict Administrative Organizations in Ratchaburi Province included (a) the survey of training needs (b) the encourage of government officials to study both formal and informal educations (c) field trips and (d) self-study of laws related to work in responsibilities.

Keywords: Human Resource Development, New Public Management, Sub-district Administrative Organization

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สำหรับการปฏิบัติในองค์กรต่างๆ หัวใจที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในบรรดาทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต สติปัญญา และมีความรู้ความสามารถ ต่างจากทรัพยากรที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมืออุปกรณ์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุด (โชติชวล ฟูกิจกาญจน์, 2556, หน้า 33)

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ จึงเป็นการปฏิรูประบบราชการโดยเน้นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นการปรับลดบทบาทภารกิจ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของภาครัฐ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ปรับวิธีการจัดการกำลังคนให้สามารถเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน และมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น เป็นการพัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราไดม์ที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้งสองแนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์กรโดยมีลักษณะเด่นคือ การพยายามแก้ปัญหาระบบราชการแบบดั้งเดิม เป็นการสะท้อนถึงการมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่ตัวแบบดั้งเดิมหรือระบบบริหารแบบเดิมไม่อาจจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน (พิสิษฐ์ รัตนพลไชย, 2556, หน้า 20)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหนึ่งในรูปแบบของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาตรา 284 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ” จะเห็นได้ว่าประเด็นเรื่องอำนาจในทางบริหารงานบุคคล รัฐธรรมนูญประสงค์จะให้ท้องถิ่นมีอิสระในทางบริหารงานบุคคลอย่างแน่ชัด และจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นผลให้เกิดการตรากฎหมายที่

เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นเอง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 77 แห่ง มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการตามกฎหมายที่มีการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรจึงต้องปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งต้องปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่มีความถนัด ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีความกระตือรือร้น รู้จักพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเพื่อให้มีความทันสมัย และมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งมักมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การให้บริการประชาชนยังมีความล่าช้า ไม่มีความคล่องตัว การสรรหาพนักงาน ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ได้พนักงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท (ศุภชัย คล่องขยัน และคณะ, 2560, หน้า 1217) รวมทั้งบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ Leonard Nadler (1970, p. 88) ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน 2) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และ 5) ด้านการเสริมสร้างวินัยและการจ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการ และตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเหตุผลที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด จำนวน 5 คน ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี พ.ศ.2561 ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด 5 อันดับแรก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 2,784 คน และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 5 ด้าน และการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ด้าน ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน 2) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และ 5) ด้านการเสริมสร้างวินัยและการจ่ายงบประมาณ เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบประเภทมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ การอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบประเภทมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

การวิจัยเชิงคุณภาพ สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 5 แห่ง ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี พ.ศ. 2561 ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับสูงสุดที่ 5 อันดับแรก คือ

อันดับที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง อำเภोधุดาธาร

อันดับที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก อำเภอดุสิต

อันดับที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ อำเภอดุสิต

อันดับที่ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลสร้อยฟ้า อำเภอดุสิต

อันดับที่ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล อำเภอดุสิต

ประเด็นในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไปทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของแบบสอบถาม ได้แก่

1) ผศ.ดร.ชมนุช หุ่นนาค อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2) ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3) นายสมรัก บุตรดี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

3. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรง หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index Objective Congruence) โดยพบว่าค่าถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .898 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวไปดำเนินการได้

5. นำแบบแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาจัดพิมพ์และใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 5 ด้าน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ด้าน ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
4. ข้อมูลแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ที่เป็นคำถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ จะใช้การวิเคราะห์โดยการสรุปเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 121 คิดเป็นร้อยละ 34.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.0 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 61.0 และน้อยที่สุดคืออายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.4 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.6 และไม่มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 38.9 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 29.1 และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 26.0 และน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 6.0 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 36.6 รองลงมาคือต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 30.6 11-15 ปี ร้อยละ 20.0 16-20 ปี ร้อยละ 8.3 และน้อยที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.6 หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ อบต.ดอนตะโก ร้อยละ 11.71 อบต.คังพยอม ร้อยละ 8.86 อบต.ท่าชุมพล ร้อยละ 8.86 อบต.จอมบึง ร้อยละ 8.86 อบต.วังมะนาว ร้อยละ 6.86 อบต.บางป่า ร้อยละ 6.57

อบต.นครชุมน์ ร้อยละ 6.00 อบต.สวนผึ้ง ร้อยละ 6.00 อบต.สามเรือน ร้อยละ 5.43 อบต.ชำแระ ร้อยละ 5.43 อบต.ดอนคา ร้อยละ 5.43 อบต.ท่านัด ร้อยละ 4.86 อบต.ดอนคลัง ร้อยละ 4.57 อบต.บ่อกระดาน ร้อยละ 4.00 อบต.บ้านคา ร้อยละ 3.71 และ อบต.จอมประทัด ร้อยละ 2.86

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (n=350)

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	3.68	.58	มาก
ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	3.79	.63	มาก
ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน	3.66	.59	มาก
ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	3.49	.63	มาก
ด้านการเสริมสร้างวินัยและการใช้จ่ายงบประมาณ	3.59	.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	.48	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ($\bar{x} = 3.68$) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$) ด้านการเสริมสร้างวินัยและการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{x} = 3.59$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ($\bar{x} = 3.49$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีจิตใจที่เอื้อต่อการบริการที่ดี รองลงมาคือ มีการอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน มีการจัดการบริการให้ประชาชนโดยสามารถรับบริการให้แล้วเสร็จในที่เดียวกัน (One Stop Service) เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน และมีการนำระบบประกันคุณภาพมาตรฐานการบริการมาใช้ ตามลำดับ

2.2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร รองลงมาคือ การกำหนดความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคต มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้สำหรับพัฒนาบุคลากร และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน ตามลำดับ

2.3 ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน รองลงมาคือ มีการนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้สร้างคุณค่าให้ตรงตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในหน่วยงาน มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน และมีการบูรณาการยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐให้เชื่อมโยงกับการทำงานและทรัพยากรของหน่วยงาน รองลงมาคือ รู้จักแปรเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนกลไกการดำเนินการร่วมลงทุนกับภาคเอกชนด้วยความชัดเจนและโปร่งใส มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และมีการถ่ายโอนภารกิจในส่วนที่ไม่ต้องดำเนินการเองให้กับหน่วยงานอื่น ตามลำดับ

2.5 ด้านการเสริมสร้างวินัยการใช้งบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมและวางกลไกให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านการใช้จ่ายงบประมาณ รองลงมาคือ มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อติดตามและตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มีการบริหารงานโดยตรวจสอบวินัยการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบการใช้งบประมาณ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (n=350)

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการอบรม	3.82	.60	มาก
ด้านการศึกษา	3.47	.75	มาก
ด้านการพัฒนา	3.75	.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการอบรม ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{x} = 3.75$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.47$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับความรู้จากการเข้าอบรมและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารใน อบต. ของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม และมีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.2 ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการนำทิศทางของหน่วยงานมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาใน อบต.ของท่าน สนับสนุนและให้ความสำคัญในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น โดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และให้การสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาแก่บุคลากร ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง รองลงมาคือ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของตนเองเพื่อแก้ไขพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น การสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมต่อสังคม ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	การพัฒนาบุคลากร		
	Pearson Correlations (r)	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	.51*	.00	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	.51*	.00	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน	.60*	.00	ปานกลาง
ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	.63*	.00	ค่อนข้างสูง
ด้านการเสริมสร้างวินัยและการจ่ายงบประมาณ	.59*	.00	ปานกลาง
รวม	.73	.00	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในลำดับแรก ($r=.63$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($r=.60$) ด้านการเสริมสร้างวินัยและการจ่ายงบประมาณ ($r=.59$) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ($r=.51$) และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ($r=.51$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน มีข้อความจำนวน 3 ข้อที่เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการอบรม ควรเป็นอย่างไร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในด้านการอบรมนั้น แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยในแผนดังกล่าวจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสอดคล้องกับสายงานเป็นระยะเวลาในรอบ 3 ปี ซึ่งแนวทางการพัฒนาด้านการอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเข้ารับการอบรมของบุคลากร และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจหรือต้องการจะพัฒนาตนเอง และตัวบุคลากรเองควรมีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรม เพื่อนำความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อที่ 2 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการศึกษา ควรเป็นอย่างไร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษานั้น ในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อนำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน อาจจะเป็นการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่สนใจ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเอง ก็ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาเช่นเดียวกัน

ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนา ควรเป็นอย่างไร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนานั้น จะเน้นเรื่องการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นหลัก นอกจากนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้นำ

ส่วนที่ดีจากหน่วยงานอื่นมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรควรมีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการอ่านระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

สรุปและอภิปรายผล

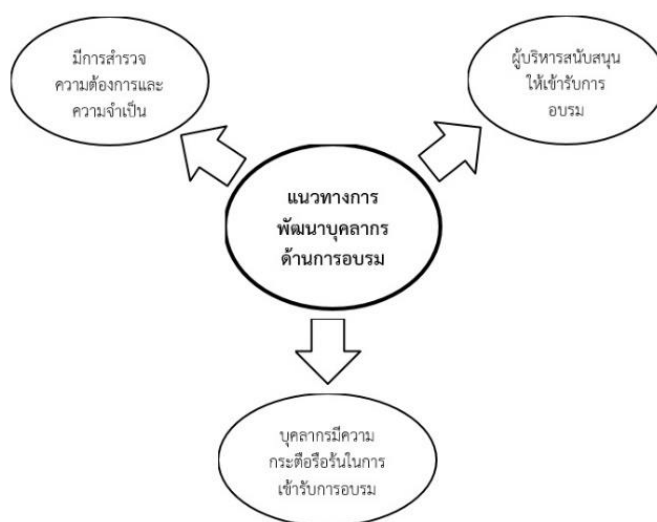
ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีดำเนินการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ในด้านการอบรมนั้น แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเข้ารับการอบรม ส่วนในด้านการศึกษานั้น ถึงแม้จะไม่ได้มีการสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ผู้บริหารก็มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ เนื่องจากเห็นว่าสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้ และด้านการพัฒนา จะเน้นการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เนื่องจากมองว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็นมุมมองใหม่ๆ ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ บุญส่ง ลีละชาต (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจนตามระเบียบ มีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือเพิ่มคุณวุฒิ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เป็นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ตลอดจนมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การอบรม การศึกษา การพัฒนา มีความสัมพันธ์ขึ้นลงตามกันในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 5 ด้าน เพราะการสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานตามภารกิจของภาครัฐ เกิดจากการที่บุคลากรเข้ารับการอบรม มีการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการนำความรู้ที่นำมาพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2540) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดพื้นฐานของการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ เป็นการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน สร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น มีการฝึกอบรม มีระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรเดช จันทรร (2541) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการนำแนวทางการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับหรือประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบมีอาชีพ โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงการมุ่งเน้นพัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ewan Ferlie และคณะ (อ้างถึงใน สนธิ นวกุล, 2552) ที่ได้กล่าวว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานหรือการให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของประชาชนเป็นอันดับแรก

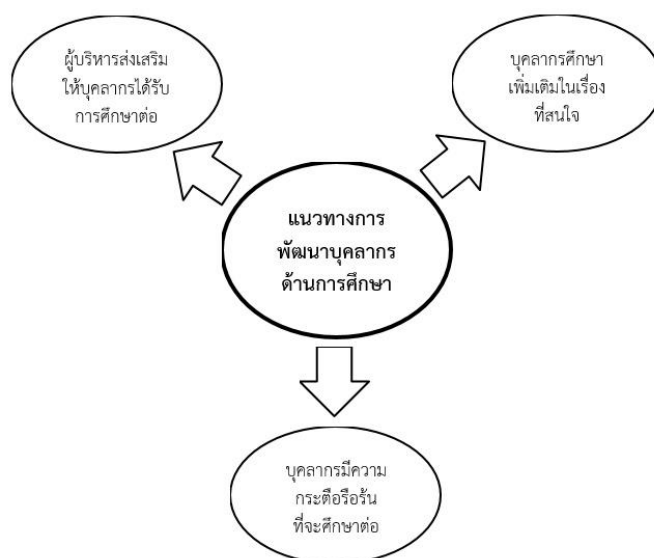
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีแนวทางดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการอบรม แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร ซึ่งแนวทางพัฒนาด้านการอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเข้ารับการอบรมของบุคลากร และผู้บริหารในองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจหรือต้องการจะพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรต่อไป รวมทั้งเมื่ออบรมแล้ว ควรมีการรายงานผลการอบรมเพื่อนำผลที่ได้รับ มาปรับใช้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน สอดคล้องกับ จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร มีการวางแผนการฝึกอบรม และควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสามารถสร้างประสพการณ์และการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



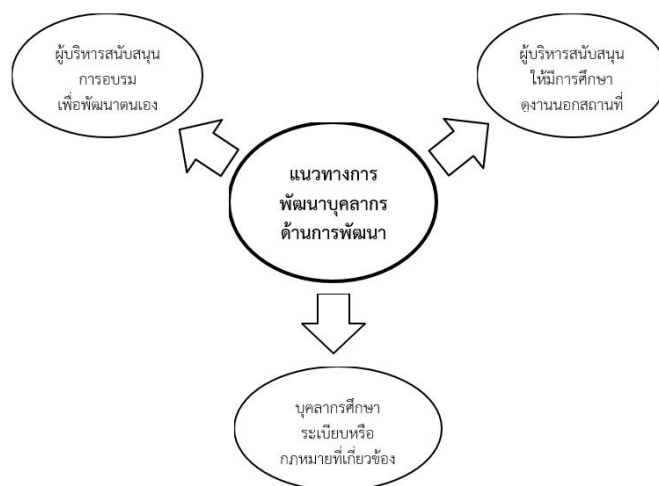
ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการอบรม

3.2 ด้านการศึกษา ในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อนำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน อาจเป็นการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่สนใจ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเอง ก็ถือเป็นการพัฒนาทางการศึกษาเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ อุทัย อุ่อรุณ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และมองว่าการสนับสนุนขององค์กรในการให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยตรง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา

3.3 ด้านการพัฒนา จะเน้นเรื่องการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นหลัก และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในด้านการอบรมเนื่องจากเป็นการนำความรู้มาพัฒนาองค์กร และควรมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้นำส่วนที่ดีจากหน่วยงานอื่นมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกจากนี้บุคลากรควรมีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการอ่านระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ สาเหตุที่องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เน้นเรื่องการอบรมเป็นหลักและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมนั้น เนื่องจากผู้บริหารมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อองค์กร มีความสำคัญแตกต่างกัน และเมื่อมีความต้องการหลายด้าน มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่สำคัญกว่าก่อนเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Abraham Maslow (1943) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์จะก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะลดความสำคัญลง โดยจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นแทน โดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่
2. ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. บุคลากรทุกตำแหน่งควรเข้ารับการอบรม เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้
2. ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เพื่อทราบถึงระดับความสำเร็จและนำไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีหลากหลายแนวทาง จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกแนวทาง เพื่อให้ครอบคลุมทุกเนื้อหาสาระของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. ควรมีการศึกษาคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จินตจุฬา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- โชติขวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 4(1), 33-45.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2540). การปฏิรูปภาคราชการสู่ภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใครรับผิดชอบ. วารสารข้าราชการ. 42(2), 24-43.
- ธรรมบุญ นพคุณ. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. 4(3), 65-68.
- บุญส่ง สิละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสิษฐ์ รัตนพลาไชย. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรเดช จันทรศร. (2541). ปรัชญาการบริหารภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหยาบถลอกและการพิมพ์.
- ศุภชัย คล่องขยัน สนธยา ชมภู และพงษ์เมธิ์ ไชยศรีหา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สนธิ นวกุล. (2552). ความท้าทายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษากรณีภาครัฐจัดสอบเอ็นเน็ต. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 1(1), 133-151.
- อุทัย อู่อรุณ. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Nadler, Leonard. (1970). *Developing Human Resources*. Houston: Gulf.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4), 370-396.



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA)

เปิดรับสมัคร... ภาคค่ำ (พื้นที่ ศาสาฯ)
เรียน อังคาร และ พฤหัสบดี

สำหรับ...
บุคลากรภาครัฐที่ต้องการปรับวุฒิการศึกษา
บุคคลทั่วไปที่ต้องการเป็นข้าราชการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น
บุคลากรภาคเอกชนที่ต้องการเรียนรู้ด้านการบริหาร

เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
เรียนรู้กับคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมากประสบการณ์
หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สกอ.
มหาวิทยาลัยของรัฐ
จบตามระยะเวลา 1 ปีครึ่ง

สมัครเลยที่ >>> <https://www.rcim.in.th> 092-442-8000

