

การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560
**The Personnel Management Reform of Local Government
Organizations According to the Order of the National Council
for Peace and Order No.8/2017**

พิมพ์พิชชา อ่อนณนัย¹ และ สมิหรา จิตตลดากร²

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น^{1,2}

Pimpitcha Onnanai¹ and Smira Chittaladakorn²

Western University, Thailand^{1,2}

Corresponding Author; Email: Phimpitcha1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ด้วยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ช่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 20 คน และ การสนทนากลุ่มที่ผู้เข้าร่วมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการปฏิรูปการบริหารงานบุคคล ในการให้บริการสาธารณะ

* ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ผู้บริหารและผู้ช่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 10 คน

ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ที่มีประสิทธิผล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการปฏิรูปการสรรหา 2. ด้านการปฏิรูปการคัดเลือกและการดำรงรักษา 3. ด้านการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 5. ด้านการปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 จะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต้องมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะสร้างความเป็นธรรมและกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน ต่อไป

คำสำคัญ: การปฏิรูปการบริหารงานบุคคล; คณะรักษาความสงบแห่งชาติ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research is The objective of this research is 1) to study the implementation of the order of the National Peacekeeping Council No. 8 / 2 0 1 7 on the reform of the personnel management of the local government organization in Thailand 2) to study the factors that influence Development according to the order of the National Peacekeeping Council No. 8/2017 on the reform of the personnel administration of the local government organization in Thailand and 3) to develop The development approach to be effective, according to the National Council for Peace and Order No. 8/2560 on the reform of personnel management in local government effectiveness. By using qualitative research by using EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) future research techniques by collecting data with expert data providers Namely the top executives of the Ministry of Interior and relevant agencies Administrators, local administrative organizations and local administrative organizations assistants totaled 2 0 people and the group discussion that the participants consisted of administrative experts, reforming

the personnel management. In the provision of public services of local administrative organizations Top executives of the Ministry of Interior and directly related agencies Administrators and assistants of local administrative organizations included 10 people.

The results of the research found that the development guidelines for effective implementation of the order of the National Peacekeeping Council No. 8/2017 on the effective reform of the personnel management of local administrative organizations in Thailand will have 5 components, namely 1. The recruitment reform 2. The reform of the selection and maintenance 3. Public service provision of local administrative organizations 4. Reforming the personnel management of local administrative organizations in Thailand 5. The administrative reform of the local government organization

The development guidelines for effectiveness according to the order of the National Peacekeeping Council No. 8/2017, the reform of the personnel management of local government organizations in Thailand will be useful to be applied. Suitable for the objectives and goals set To be consistent with current and future situations Which will create fairness and with all parties involved can be sustained.

Key words: The Reformation Of The Personnel Management; The National Council For Peace And Order; Local Government Organizations

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลาง อันเป็นหน้าที่สำคัญ ซึ่งบริการสาธารณะต้องเป็นกิจการที่ท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการส่วนรวมที่อำนวยความสะดวกและสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ประชาชน จนเกิดความพึงพอใจ จากกิจกรรมทุกประเภทที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะและให้ทุกคนได้รับโอกาสในการรับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จนทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้ แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องขีดความสามารถและจำนวนประชากรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ ทำให้บางแห่งไม่อาจจัดทำเองได้ทั้งหมดจึงอาจมีการโอนอำนาจให้แก่องค์กรภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการแทนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น (Ingraham, 2007: 124) ซึ่งจากพันธกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพดีแก่ประชาชน ทั้งที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ประชาชนแฝงหรือชาวต่างประเทศหรือคนต่างจังหวัดก็ตาม ด้วยการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) ซึ่ง

เป็นการบริหารรัฐกิจในการบริหารปกครองที่ให้ความสำคัญกับการบริการสาธารณะซึ่งเป็นวิธีการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล เจ้าหน้าที่มีศักยภาพสูง และมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสม ระบบมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชาคมโลก สนองตอบความต้องการและนำบริการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ประชาชน (Godemann Jasmin, Bebbington Jan , Herzig Christian and Moon Jeremy, 2014 : 218 - 233)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงต้องมีการออกแบบอย่างเป็นระบบหากจะให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และหล่อหลอมคุณสมบัติที่พึงประสงค์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบ (Kim & Kellough, 2014 : 218-236) ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือกจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Russell P. Guay, 2013 : 55 – 73) การบริหารงานบุคคลหรือการจัดทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่ง ของในการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของ องค์กร เพราะทรัพยากรด้านกำลังคน เป็นพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญที่ขาดมิได้ในการบริหาร องค์กร หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารองค์กรก็ไม่สามารถที่จะบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารงาน บุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำป็นต่อองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรก็คือความพยายามที่จะต้องดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ และนอกจากนี้คือจำเป็นต้องมีการรักษา ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ บุคลากรขององค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านแนวคิดของการบริหารงานบุคคล ด้านความแตกต่างในการสอบแข่งขัน ด้านการสอบคัดเลือก ด้านการคัดเลือก และด้านการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ปัญหาอุปสรรคในการนำหลักการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (National Peace Keeping Council, 2017 : 1-7) 1. ปัญหาอุปสรรคการบริหารงานตามหลักนิติธรรม 2. ปัญหาการบริหารตามระบบคุณธรรมของผู้บริหารและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม 3. ปัญหาอุปสรรคการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส 4. ปัญหาหลักของการมีส่วนร่วมเกิดจาก

ประชาชนและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการที่แท้จริงของการเข้ามามีส่วนร่วม
5. ปัญหาอุปสรรคจากการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบ 6. ปัญหา อุปสรรคจากการ
บริหารงานตามหลักความคุ้มค่าจากข้อจำกัด

การปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตั้งแต่หน้าที่
บทบาท โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร วิธีการทำงาน ระบบ
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรม และค่านิยม ซึ่งการ
ปฏิรูปมีจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ในการปฏิรูปโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้ (Jindalak
Wattanasin, 2008 : 64)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็น
อย่างยิ่ง และการที่จะได้บุคคลที่เหมาะสม จะต้องมีการสรรหาและการคัดเลือกที่ดี
ที่สุด (Gossett, 2002 : 94–113) ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560
ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิ่งสำคัญคือการสรรหา
และคัดเลือกข้าราชการที่เข้ามาดำรงตำแหน่งการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
ความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะที่ดีเข้ามาดำรงตำแหน่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี
ฐานะเป็นนิติบุคคลและมีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่แตกต่างกันและมีแนวคิดและรูปแบบการ
พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ในการปรับปรุงการปกครองโดยรวม ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร
ทุกคนจึงเป็นที่คาดหวังว่าจะมีการให้บริการที่ดีมีความหลากหลาย สอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมทางด้านการบริหาร เศรษฐกิจและสังคมให้ครอบคลุมการ
พัฒนาเมืองและคุณภาพชีวิตของประชากรในทุกด้านเช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การทะเบียนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การพัฒนา
และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การสาธารณสุขหรือการ
สาธารณสุขูปโภคและการสาธารณสุขการ เป็นต้น

จากสถานการณ์ปัญหาที่ปรากฏข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุของปัญหาในการใช้
อำนาจในทางที่ไม่ชอบธรรมของผู้บริหารก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้บริสุทธิ์ เป็นการ
แสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากประโยชน์ส่วนรวมและเป็นความผิดทางราชการอย่างร้ายแรง
จะด้วยมาจากหลายเหตุผลที่ก่อให้เกิดปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ทำให้การบริหารงานบุคคลใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา
เรื่อง คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 8/2560 ต่อการปฏิรูปการบริหารงานบุคคล

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นต้นแบบอันเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสามารถ และเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และให้ได้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ให้เข้ามาทำผลงานในภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของการบริหารงานบุคคล ตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Document) และการสัมภาษณ์ (Interview)

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ในเรื่อง แนวคิดของการบริหารงานบุคคล และความแตกต่างในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาร่างเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วนำไปดำเนินการสัมภาษณ์ และสังเกต (Observation) กับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างประเด็นการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคล ท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์และร่างเป็นประเด็นการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาและตรวจสอบการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงาน ส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

1) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำประเด็นการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำกรอบประเด็นการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ ในประเด็นแนวคิดของการบริหารงานบุคคล ความแตกต่างในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากนั้น นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คน

2) การระดมสมองและโฟกัสกรุป (Brainstorming and Focus Group) โดยผู้วิจัยเตรียมประเด็นการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อสนทนากลุ่ม โดยผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้จัดประเด็น เพื่อชักจูงให้กลุ่มสนทนาเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็น และสรุปประเด็นที่จะระดมความคิดให้ศึกษาล่วงหน้า พร้อมทั้งระบุแนวโน้มที่เป็นแรงผลักดันในอนาคตที่สามารถทำนายผลได้ โดยการคำนวณจากตัวแบบ (Models) ต่างๆ หรือโดยการคาดคะเนของผู้เชี่ยวชาญ ที่มักพิจารณาแนวโน้มในด้านการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น โดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์สรุปและนำเสนอ

ผู้วิจัยนำความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในขั้นตอนที่ 3 มาคัดเลือกข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มาสรุปและนำเสนอเป็นแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปการ

บริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่มีความเหมาะสมและ
เป็นไปได้ในการนำมาปฏิบัติจริง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย สามารถตอบได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปฏิรูปการบริหารงานบุคคลตามคำสั่งคณะรักษา
ความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิรูปการ
บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ฉบับที่ 8/2560 มีเป้าหมายมุ่งไปสู่การบริหารจัดการงานแบบบูรณาการอย่างมืออาชีพตาม
บริบทของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้องค์ประกอบที่
เป็นปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศ
เข้าสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย
นวัตกรรม ดังนั้น เมื่อระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง
ไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีการปรับตัวตามเพื่อให้
สามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามคำสั่งคณะรักษา
ความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 และนโยบายประเทศไทย 4.0 ทำให้บุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็น
อุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของหรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงาน
บรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปฏิรูปการบริหารงานบุคคลตาม
คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นฉบับที่ 8/2560
พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปฏิรูปการบริหารงานบุคคลตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นฉบับที่ 8/2560 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิรูประบบ
การสรรหา 2. ด้านการปฏิรูประบบการคัดเลือกและการดำรงรักษา 3. ด้านการให้บริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น 5. การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิผลตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 พบว่า แนวทางการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิผลตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะสร้างความเป็นธรรมและกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560” สามารถอภิปรายผลโดยภาพรวมได้ดังนี้

การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 จะเน้นผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของภารกิจโดยต้องเป็นที่น่าสนใจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า โดยยกระดับขีดความสามารถและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรมีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยึดหลักคุณธรรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ แก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งนำการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ สร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยการกำหนดขั้นตอนทิศทางโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายใน จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อออกแบบเทคนิคที่นำไปปฏิบัติได้จริงทั้ง 3 ระดับ ได้แก่กลยุทธ์ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน้าที่และมีการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทุกระดับผลลัพธ์ที่ได้ต้องตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างราบรื่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ Supharattra Sudjai (2018) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้ว สามารถนำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังใช้วิธีการบริหารรูปแบบ

ใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System : PBBS) ดังนั้นการปฏิรูปองค์การภาครัฐสามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น โดยหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความเที่ยงตรงเป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ

องค์ความรู้ใหม่

จากการนำเสนอมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ต่อการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ 5 ด้านที่ต้องประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสรรหาบุคลากรจากภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพที่จะช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีและได้ผ่านการหล่อหลอมทั้งกลยุทธ์การบริหารจัดการ ความเชื่อและค่านิยมต่างๆที่จะถ่ายทอดให้กับบุคลากรในรุ่นต่อไป

2) การสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ที่มีความเหมาะสมจะทำให้สร้างผลงานที่โดดเด่นได้และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และคัดเลือกบุคลากรที่มีทัศนคติ ทักษะ ประสบการณ์แนวคิดและมุมมองใหม่ๆมาแนะนำเสนอในการปรับปรุงระบบงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากกว่าเดิมได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ต่อการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของกระบวนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย

2. ผู้ที่สนใจอาจจะศึกษากลุ่มอื่นๆของคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 ต่อการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนี้ ในภาพรวมให้ครบถ้วน โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพในองค์กรรวม ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

References

- Godemann Jasmin , Bebbington Jan , Herzig Christian , Moon Jeremy. (2014). Higher education and sustainable development: Exploring possibilities for organisational change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 27(2), 218 – 233.
- Gossett, C. W. (2002). Civil service reform: The case of Georgia. *Review of Public Personnel Administration*, 22 (Summer), 94–113.
- Ingraham, Patricia W. (2007) . *Striving for balance: reforms in human resource management. In The Oxford handbook of public management*. Oxford University Press.

- Jindalak Watthanasin. (2008). *Collection of government management articles*. (4th ed.). Bangkok: Faculty of Public Administration National Institute of Development Administration.
- National Peace Keeping Council. (2 0 1 7). *The order of the head of the National Council for Peace and Order*. Book 134 Special Episode 54 N Version 8/2017. Bangkok: Department of the Interior.
- Supharattra Sudjai. (2018). *The Result Based Management: Paradigm 21st Century Management*. (2nd ed.) . National Research Conference "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018".