



## การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### นครศรีธรรมราช

นางสาวประภัสสร สุขเสน<sup>1</sup>

นางสาวอมรรัตน์ จินวรรณ<sup>1</sup>

นางพิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม<sup>2</sup>

และนางสาววิมล รอดเจริญ<sup>2\*</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 5 คน และบุคลากรจำนวน 237 คน ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดการโดยมืออาชีพที่มุ่งปฏิบัติ ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2. ด้านมีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจนโดยยึดระบบการบริหารผลงาน 3. ด้านเปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ 4. ด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนการผสมการบริหารโดยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 5. ด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากร ปลุกฝังนิสัยของบุคลากรให้มีวินัยในตนเอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกอบด้วย 7 ปัจจัยคือ 1.ด้านโครงสร้างองค์กร 2. ด้านกลยุทธ์ 3. ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน 4. ด้านรูปแบบ 5. ด้านระบบ 6. ด้านค่านิยมร่วม 7. ด้านทักษะ และ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.37

**คำสำคัญ:** การบริหาร; การจัดการภาครัฐแนวใหม่; ปัจจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

<sup>2</sup> อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Corresponding author, E-mail: pimlapas.j@hotmail.com



## Administration according to the new public management of the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization

### Abstract

The objective of this research is to study the administration according to the new public management. To study the administration according to the new public management and factors affecting the administration and opinions of personnel towards the administration according to the new public management of the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. The sample group used in the research was a group of 5 executives and 237 personnel. Use interview forms and questionnaires to collect data. The statistics used to analyze the data were mean and standard deviation.

The results of the research revealed that the administration according to the new public management consists of 5 aspects: 1. Management by professionals who aim to practice. Practice to achieve the goals of the organization. 2. There are standards and clearly measure the performance based on the performance management system. 3. The side has changed to separate agencies in the government sector. There is a decentralization of authority. 4. The transition to competition in the government sector has changed the management mix by the new public management. 5. Focusing on discipline and saving resources Cultivate the habit of personnel to have self-discipline. Factors affecting the management consisted of 7 factors: 1. Organizational structure 2. Strategic aspect 3. Personnel management aspect 4. Form aspect 5. System aspect 6. Shared values aspect 7. Skills and personnel opinions towards management Overall, it is at a high level. has an average of 4.37

**Keyword:** Administration; New Public Management ; Factors



## บทนำ

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างพลิกผันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งผลจากพลวัตของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกัน ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและตัวแปรที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาครัฐเท่านั้น ในส่วนขององค์กรภาคธุรกิจ ก็ได้มีการปรับปรุง และดำเนินการปฏิรูประบบการปฏิบัติงานราชการตามแนวทางการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ ดังนั้น การบริหารราชการไทยมีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนไปจากการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิมมาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ได้มีการบูรณาการเทคนิคในการบริหารที่หลากหลายเป็นการบูรณาการแนวคิดในเรื่องของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ องค์กรที่นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้มากที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กร (ศุภชัย คล่องขັນ และคณะ, 2560 : 3)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จึงจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นธรรมต่อภาคประชาชนในท้องถิ่น แต่ด้วยความแตกต่างหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของท้องถิ่น ส่งผลให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเผชิญกับกระแสความท้าทายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ในการบริหารราชการ เพื่อให้องค์กรของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้นได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และผลสัมฤทธิ์ของการนำเทคนิคการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงการบริหารราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดต่อไป (ศิริพันธ์ ทิพย์เจริญ, 2555 : 2 )

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านการบริหารจัดการองค์กร และการบริการสาธารณะ โดยจะมีการกำหนดโครงสร้างภารกิจตามกำลังงบประมาณที่มี ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวสูง และสามารถ



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
“การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงการจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานในรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลผลิตอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ มีวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็ว และคล่องตัว ตอบสนองต่อการให้บริการสาธารณะต่อสังคมและประชาชน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2563 : 49)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช 1. โครงสร้างองค์กร 2. กลยุทธ์ 3. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน 4. รูปแบบ 5. ระบบ 6. ค่านิยมร่วม 7. ทักษะ

2. ตัวแปรตาม การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช 1. การจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ 2. มีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน 3. เปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ 4. เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น 5. เน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 12 คน

2) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 619 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน เพราะเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนราชการที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับการวิจัยและสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลในระดับลึกได้

2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 237 คน โดยใช้สูตรคำนวณแบบเครซี่และมอร์แกน จากประชากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

### 2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบตนเอง และแบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 2 ชุด ดังนี้



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
“การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2.1 เครื่องมือเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม จะเป็นการบันทึกคำให้สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้เครื่องมือเชิงปริมาณสนับสนุนเพื่อให้งานวิจัยมีรายละเอียดที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยอาศัยการกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเด็นมาใช้ในการตั้งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งนี้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

3) แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกตการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

2.2 เครื่องมือเชิงปริมาณ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบ เพื่อสอบถามข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดในรูปแบบตรวจรายการ โดยเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และนำมาจัดกลุ่มคะแนนตามค่าพิสัย 3 ระดับ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด





การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
 “การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การจัดกลุ่มคะแนนตามค่าพิสัยดังกล่าวได้ระดับ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความความคิดเห็น
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68-5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.67	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity)

4) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้เครื่องมือเชิงปริมาณในการสนับสนุนข้อมูลเพิ่มเติมจากเชิงคุณภาพ ทำการสอบถามข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผล

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสัมภาษณ์และรับแบบสัมภาษณ์กลับคืนหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว นำผลการศึกษาจากแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์พรรณนาและสรุปผล

### 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลในไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รวบรวมในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหาค่าข้อมูลที่นำมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้



4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการกระจายข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนา มาวิเคราะห์ ประกอบการบรรยาย ชี้แนะ หรือวิธีการต่างๆโดยการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ ด้านมีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน ด้านเปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ ด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น และด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการมุ่งปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพัฒนาส่วนราชการสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมตามกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award PMQA) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้าน รวมถึงมีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดการทำงานจะมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ

2) ด้านมีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีมาตรฐานในการวัดผลงานโดยยึดระบบการบริหารผลงาน (Performance MGT) โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นรายบุคคล และจะมีการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงและขอคำปรึกษาจากผู้ประเมินสำหรับการประเมินกำหนดสัดส่วนคะแนนทั้งสิ้นร้อยละ 100 และตัวชี้วัดประกอบไปด้วย (1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 70 โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (2) พฤติกรรม





การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
 “การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 30 โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3) ด้านเปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานย่อยๆอย่างเหมาะสม โดยมีการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน 11 ส่วนราชการ

4) ด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานจากระบบการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลมาสู่การผสมการบริหารโดยการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ร่วมด้วยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย

5) ด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างในการสร้างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม โดยพยายามปลูกฝังนิสัยของบุคลากรให้มีวินัยในตนเอง รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, ทำงานเชิงรุกคิดเชิงบวกและมีจิตบริการ, มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม, คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง, มุ่งเน้นประสิทธิภาพ, ตรวจสอบได้ และมีการเพิ่มวินัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์การเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัดในส่วนของการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรขององค์การจะมีการประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2. ปัจจัยด้าน กลยุทธ์ 3. ปัจจัยด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน 4. ปัจจัยด้านรูปแบบ 5. ปัจจัยด้านระบบ 6. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม 7. ปัจจัยด้านทักษะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เนื่องจากมีการจัดโครงสร้างบ่งบอกลักษณะงานขององค์การที่มีการจัดแบ่งย่อยจัดรวมกลุ่ม และประสานงาน มีการระบอบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การทำให้สามารถมอบหมายภารกิจ ติดตามการทำงาน และประเมินผลงานได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หน่วยงาน และทีมงานได้

2) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ กลยุทธ์ในการวางแผนขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ช่วยให้การทำงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีการกำหนดกลยุทธ์การประยุกต์ใช้ และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความร่วมมือโดยเฉพาะความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งจะช่วยให้มีการจัดสรร



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
“การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารองค์การ ช่วยให้ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในส่วนต่างๆ และองค์การเกิดความเข้าใจในภาพรวม และศักยภาพขององค์การ

3) ปัจจัยด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน การจัดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน ลงสู่ตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ (put the right man in the right job) เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชในการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ยังเป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การเข้ามาทำงานในองค์การ หากมีการจัดบุคคลที่ดีก็จะได้บุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานขององค์การจะสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเวลา และก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิผล

4) ปัจจัยด้านรูปแบบ รูปแบบและวิธีการจัดการในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นลักษณะที่เฉพาะในแต่ละองค์การ หรือเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์การ หากองค์การมีการจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ ก็จะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาวะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกัน

5) ปัจจัยด้านระบบ ระบบและกระบวนการตามลำดับขั้นการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการ และลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบจะทำให้การบริหารงานภายในองค์การมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องประสานกันทุกระดับ อีกทั้งยังช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบการจัดซื้อ ระบบบริการ ระบบงบประมาณ

6) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยบุคลากรขององค์การเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากร วัฒนธรรมของ้องค์การ ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรใน้องค์การมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรใน้องค์การจะมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น พุ่มเท และมีค่านิยมร่วมของ้องค์การเพื่ออำนวยความสะดวก และนำไปสู่การปฏิบัติทำให้ผู้บริหาร และบุคลากรมีเป้าหมายเดียวกัน การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน

7) ปัจจัยด้านทักษะทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพราะทักษะ ความสามารถ และองค์ความรู้ใหม่ๆ อาจทำให้องค์การสามารถค้นพบศักยภาพใหม่ๆ ของบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรพัฒนาขีด



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
 “การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ความสามารถให้เพิ่มขึ้นจนเหนือความคาดหมาย หากบุคลากรมีทักษะ ความสามารถ และมีความรู้ในการทำงานก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ เมื่อบุคลากรมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ก็จะสามารถนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานได้ รวมไปถึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

ข้อที่	การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	การจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ	4.46	0.412	มาก
2.	มีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน	4.35	0.391	มาก
3.	เปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ	4.34	0.690	มาก
4.	เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น	4.34	0.461	มาก
5.	เน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น	4.36	0.410	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.37</b>	<b>0.329</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.46 รองลงมา คือ ด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และด้านเปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ และด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34 ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบริหารงานที่มีการจัดการแบบมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพัฒนาส่วนราชการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว 2. ด้านมีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีมาตรฐานในการวัดผลงานโดยยึดระบบการบริหารผลงาน โดยมีกระบวนการ



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
“การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นรายบุคคล และจะมีการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งสำหรับการประเมินกำหนดสัดส่วนคะแนนทั้งสิ้นร้อยละ 100 และตัวชี้วัดประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ 3. ด้านเปลี่ยนเป็นการ แยกหน่วยงานในภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบให้แก่หน่วยงานย่อย ๆ อย่างเหมาะสม โดยมีการกระจายอำนาจตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าสำนักและผู้อำนวยการกองแต่ละส่วนราชการเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้ สามารถกระจายอำนาจในการอนุมัติ อนุญาตการให้ความเห็นต่อการบริหารงานภายในส่วนราชการ เช่น การ มอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานการลา เป็นต้น 4. ด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานจากระบบการดำเนินงานแบบ ธรรมดาภิบาลมาสู่การผสมการบริหารโดยการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ร่วมด้วยโดยยึดหลักธรรมดาภิบาล 5. ด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างในการสร้างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้ เป็นไปอย่างมีศีลธรรมคุณธรรม โดยพยายามปลูกฝังนิสัยของบุคลากรให้มีวินัยในตนเอง รวมทั้งยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, ทำงานเชิงรุกคิดเชิงบวกและมีจิตบริการ, มีศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม, คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง, มุ่งเน้นประสิทธิภาพ, ตรวจสอบได้

สอดคล้องกับแนวคิดของฮูด (Hood, 1991 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556 : 5) ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ 2) มีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน 3) เน้นการ ควบคุมผลผลิตให้มากขึ้น 4) เปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ 5) เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น 6) เน้นการจัดการโดยการแปรรูป 7) เน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น แต่ผู้วิจัยได้ ศึกษาจำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ 2) มีมาตรฐานและวัดผลงานอย่าง ชัดเจน 3) เปลี่ยนเป็นการแยกหน่วยงานในภาครัฐ 4) เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น 5) เน้นการมี วินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการบริหารงานตามแนวทางการ จัดการภาครัฐแนวใหม่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรบริหารส่วน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีโครงสร้างในแนวดิ่งมีสายบังคับบัญชาที่ยาว ซึ่งทำให้การบริหารจัดการในบางเรื่องมี ความล่าช้า อีกทั้งบางเรื่องมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการอยู่หลายส่วนราชการจึงมีผลต่อการ บริหารตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 2. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ กลยุทธ์ในการวางแผนขององค์กรเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กร บริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องใน การปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีการกำหนดกลยุทธ์



การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
 “การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การประยุกต์ใช้ และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความร่วมมือ โดยเฉพาะความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งจะช่วยให้มีการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการบริหารองค์กร 3. ปัจจัยด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน การจัดการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน ลงสู่ตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ (put the right man in the right job) เป็นปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชในการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. ปัจจัยด้านรูปแบบ รูปแบบและวิธีการจัดการในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเป็นลักษณะที่เฉพาะในแต่ ละองค์กร หรือเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์กร 5. ปัจจัยด้านระบบ ระบบ และกระบวนการตามลำดับขั้นการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากการบริหารงานอย่างเป็นระบบตาม กระบวนการ และลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบจะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่อง และสอดคล้องประสานกันทุกระดับ 6. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคลากรใน องค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วน จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยบุคลากรขององค์กรเป็นรากฐาน ของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กรหรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรม องค์กร 7. ปัจจัยด้านทักษะ ทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพราะ ทักษะ ความสามารถ และองค์ความรู้ใหม่ๆ อาจทำให้องค์กรสามารถค้นพบศักยภาพใหม่ๆของบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรพัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มขึ้นจนเหนือความคาดหมาย หากบุคลากรมีทักษะ ความสามารถ และมีความรู้ในการทำงานก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับ

สอดคล้องกับแนวคิด 7’s ของแมคคินซี (ดูขุณี นาคเรือง : 2557) ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน 4) รูปแบบ 5) ระบบ 6) ค่านิยมร่วม 7) ทักษะ

3. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ องค์กรบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานตาม แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเป็น 4.37 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการโดยมีอาชีพที่มุ่งปฏิบัติ มีสัดส่วนมากที่สุด มี ค่าเฉลี่ยเป็น 4.46 รองลงมา ด้านเน้นการมีวินัยและประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 รองลงมา ด้านมีมาตรฐานและวัดผลงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.35 รองลงมาด้านเปลี่ยนเป็นการแยก หน่วยงานในภาครัฐ และด้านเปลี่ยนเป็นการแข่งขันในภาครัฐมากที่สุด มีสัดส่วนน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34





ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.37

สอดคล้องกับแนวคิดของฮูด (Christopher Hood 1991, อ้างถึงใน ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2559 : 59 - 60) ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ 2) มาตรฐานที่ชัดเจน และมีตัวชี้วัดผลงาน 3) เพิ่มการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ 4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ 5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ 6) เน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน 7) เน้นวินัยและความมีธรรมาภิบาลในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งใช้เป็นแนวทางที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) องค์การบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนให้มากขึ้น

2) องค์การบริหารจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆเพื่อนำมาปรับใช้ในงานวิจัยในครั้งต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ

## บรรณานุกรม

ดุชฎี นาคเรือง. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2559). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

ศุภชัย คล่องขยัน และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนา





การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (ออนไลน์) ประจำปี 2564  
“การจัดการศึกษาไทยในยุค New Normal” คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์. เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ  
บัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563 จาก  
<http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/HS-P-14.pdf>

ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ. (2555). ธรรมชาติกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นไทย. วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา, 1, 1-7. สืบค้นเมื่อวันที่ 22  
กันยายน 2563, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/225364>

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2563) .แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 24  
สิงหาคม 2563 จาก <http://www.nakhonsi.go.th/home>

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2561). แผนอัตรากำลังคนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 .องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช.