



การศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

A Study of Achievement's Local Human Resource Management Base on
New Public Management under Local Administration in Bangmulnak District
Phichit Province

ปิยะวัฒน์ ฉัตรวงศ์ตระกูล*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์
กัน**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร 2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที่ t – test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น และการศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรในมิติต่าง ๆ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการ

บริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์, การบริหารงานบุคคล, การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

Abstract

The purpose of this research was to A Study of Achievement's Local Human Resource Management Base on New Public Management and comparison of different factors under Local Administration in Bangmulnak District Phichit Province 2.To determine the relationship between Achievement's Local Human Resource Management Base on New Public Management with the achievement under Local Administration in Bangmulnak District Phichit Province. The population under Local Administration in Bangmulnak District Phichit were 480 people used in the research were scales 5 level has the confidence of both the 0.98 data analysis software packages SPSS for window statistics used to analyze data were percentage (%) average. ($\bar{X}$), standard deviation (SD) t - test and one-way analysis of variance one-way ANOVA and peason's product moment correlation.

The research found as follow :

The participation of the people and a network of local governments in Submit by local traditions for tourism as a whole at a high level. Considering it was found that the participation in the evaluation. Compliance with the high level of the minor is engaging in the practice. And participation in the benefits. The side with the final sequence, including the benefit of the community.

A Study of Achievement's Local Human Resource Management Base on New Public Management. In Bang Mun Nak district Pichit province. The overall level When considering each in descending order from the highest to the lowest number of dimensions, including the development of a government. A practice at a high level, followed by the dimension of the freedom to manage. Dimensional focus on human resource development. The side with the final dimension and paradigm to the local administration. And educational achievement levels of Local Human Resource Management Base on New Public Management in Bang Mun Nak district Pichit

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการปกครองท้องถิ่น) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏพิบูลสงคราม

** อาจารย์ที่ปรึกษา

province. The overall level When considering each in descending order from the highest to the lowest number of dimensions, including the performance of the government. A practice at a high level, followed by the dimension, effectiveness, according to government plans and Organization Development The side with the final dimensions including quality of service.

A comparative study of the different factors that affect personnel management along the Local Human Resource Management Base on New Public Management in Bang Mun Nak district Pichit province in various dimensions found that age, education and work experience in different affect personnel management along the state line. The difference was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Achievement, Human Resource Management, New Public Management

บทนำ

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้บัญญัติสาระสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นเพียงหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนให้ท้องถิ่นปฏิบัติราชการให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างทั่วถึง สำหรับความมีอิสระในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ประกอบกับการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารการเงินการคลัง รวมทั้งยังการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเป็นระบบที่มีเป้าหมายให้ข้าราชการและบุคลากรส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน บุคลากรได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม มีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดินพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) อย่างไรก็ตามการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ไม่อาจบริหารจัดการโดยบุคคลเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องปรับเปลี่ยนให้มาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาแต่ละฝ่าย ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายบุคคล ขอบข่ายความรับผิดชอบฝ่ายทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นจึงถูกยกระดับจากงานสนับสนุนที่ทำประจำกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับกิจกรรมพื้นฐาน เช่น การกำหนดและสรรหา การธำรงรักษา การพัฒนาและจูงใจบุคลากรไปสู่การทำงานเชิงรุกที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ อันมุ่งผลสำเร็จต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการขององค์กร ขณะเดียวกันก็สร้างบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่องานในหน้าที่ ต่อองค์กร ต่อประชาชนผู้ให้บริการ และต่อสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป รวมถึงการบริหารงานบุคคล

ซึ่งพบปัญหาในการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รองรับการปฏิรูประบบงานบุคคลเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ต่อไป

๑. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

๒. ขอบเขตการวิจัย

๒.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

๒.๒ ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร และการบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ๔ มิติประกอบด้วย ๑.มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร ๒. มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น ๓. มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ ๔. มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ๔ มิติ ได้แก่ ๑.มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ ๒. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ๓. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ๔. มิติด้านพัฒนาองค์กร

๒.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน ๔๘๐ คน

๓. สมมติฐานการวิจัย

๑. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน

๒. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดได้ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ๔ ด้าน ได้แก่

๑. มิติด้านความมีอิสระในการบริหารงาน
๒. มิติด้านกระบวนการจัดการองค์การท้องถิ่น
๓. มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ
๔. มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ตัวแปรตาม

ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ๔ ด้าน ได้แก่

๑. มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ
๒. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
๔. มิติด้านพัฒนาองค์กร

แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

๕.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๕.๑.๑ ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน ๔๘๐ คน

๕.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ตาม

เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด^๑ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)^๒ อยู่ระหว่าง ๐.๖๐ – ๑.๐๐ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๘

๕.๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้

สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

และพรรณนาการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t – test) และตัวแปรต้นสองกลุ่ม สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า (F-test) และค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation)

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๕๒.๙) มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี (ร้อยละ ๔๑.๓) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (๔๕.๘) มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (ร้อยละ ๕๒.๕) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ ๕-๑๐ ปี (๔๔.๖)

๖.๒ ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๙๕, S.D. = ๐.๑๔$) รองลงมา คือ มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร ($\bar{X} = ๔.๔๔, S.D. = ๐.๑๕$) และมิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = ๔.๔๓, S.D. = ๐.๑๓$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น ($\bar{X} = ๔.๓๘, S.D. = ๐.๑๑$) ซึ่งผู้วิจัยสรุปรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑.๖๓. มีการบริหารงานบุคคลโดยเป็นไปตามกรอบระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๔๗$) รองลงมา คือ ๑.๖๓. มีการบริหารงานบุคคลโดยเป็นไปตามกรอบระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๔๗$) รองลงมา คือ ๑.๖๓. มีการบริหารงานบุคคลโดยเป็นไปตามกรอบระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๔๗$)

^๑ บุญชม ศรีสะอาด.(๒๕๕๔).การวิจัยเบื้องต้น.(พิมพ์ครั้งที่ ๙).กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

^๒ พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (๒๕๔๐). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : เจริญผล.

ก.กลาง และ ก.จังหวัด) มีหน้าที่กำหนด มาตรฐานในการบริหารงานบุคคล มักใช้วิธีควบคุมตรวจสอบมากกว่าการกำกับดูแล ($\bar{X} = ๔.๕๐, S.D. = ๐.๕๐$) และหลายครั้งที่ อปท. ของท่านประสบปัญหาการบริหารงานบุคคลอื่นเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่รัฐกำหนดการใช้จ่ายโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = ๔.๔๔, S.D. = ๐.๕๐$)

๒. มิติด้านกระบวนการจัดการบริหารจัดการท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ มีกระบวนการศึกษาหรือรับฟังความต้องการ หรือความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลและ อปท. ($\bar{X} = ๔.๔๗, S.D. = ๐.๕๐$) รองลงมา คือ มีระบบส่งเสริม ให้บุคลากรดำเนินการบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือกับประชาชนหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในท้องถิ่น ($\bar{X} = ๔.๔๖, S.D. = ๐.๕๐$) และหน่วยงานของท่านมีการเอาใจใส่ต่อข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = ๔.๔๒, S.D. = ๐.๕๐$)

๓. มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้นำแนวทางใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = ๔.๕๕, S.D. = ๐.๕๐$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๔๖, S.D. = ๐.๕๐$) และผู้บริหารให้กำลังใจ และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = ๔.๔๔, S.D. = ๐.๕๐$) ตลอดจนหน่วยงานมีการส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมเสริมทักษะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๔๔, S.D. = ๐.๕๐$)

๔. มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อปท. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักการและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = ๔.๖๔, S.D. = ๐.๔๘$) รองลงมา คือ อปท.มีการส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๖๒, S.D. = ๐.๔๙$) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือระเบียบปฏิบัติของ อปท. อย่างเต็มภาคภูมิโดยไม่มีการแทรกแซงจากบุคคลกลุ่มใด ($\bar{X} = ๔.๖๑, S.D. = ๐.๔๙$) ตลอดจน อปท.มีกระบวนการที่จะส่งเสริมบุคลากรทุกระดับสร้างผลงานที่ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๖๑, S.D. = ๐.๔๙$)

๖.๓ ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไป ลำดับท้ายสุด ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๙๕, S.D. = ๐.๑๔$) รองลงมา คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = ๔.๔๔, S.D. = ๐.๑๔$) และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = ๔.๔๓, S.D. = ๐.๑๓$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = ๔.๓๘, S.D. = ๐.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

๑. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสามปี ของ อปท. โดยตรวจสอบการดำเนินงานและผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาสามปีของ อปท. ($\bar{X} = ๔.๔๗, S.D. = ๐.๕๐$) รองลงมา คือ มีการดำเนินโครงการ / กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = ๔.๔๖, S.D. = ๐.๕๐$)

และการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของ อปท.เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาของ อปท. และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = ๔.๔๔$, S.D. = ๐.๕๐)

๒. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อปท.มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนกำหนดเป็นขั้นตอนตามระดับของความสำเร็จ และการส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยตรวจสอบว่า อปท. มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ($\bar{X} = ๔.๔๑$, S.D. = ๐.๔๙) รองลงมา การตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ($\bar{X} = ๔.๔๐$, S.D. = ๐.๔๙) และความพึงพอใจในของประชาชนด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ($\bar{X} = ๔.๓๙$, S.D. = ๐.๔๙)

๓. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อปท. มีการจัดส่งรายงานหรือผลการปฏิบัติราชการที่ตรงตามระยะเวลาที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ($\bar{X} = ๔.๖๔$, S.D. = ๐.๘๑) รองลงมา คือ อปท.มีการทำแบบสอบถามการเงิน ($\bar{X} = ๔.๖๐$, S.D. = ๐.๔๙) และผู้บริหารให้กำลังใจและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = ๔.๔๔$, S.D. = ๐.๕๐) และการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบว่า อปท.ได้จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณของงานหรือโครงการและประกาศ ให้ประชาชนทราบ ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. = ๐.๕๐)

๔. มิติด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อปท.มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ($\bar{X} = ๔.๖๒$, S.D. = ๐.๔๙) รองลงมา คือ อปท.มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของผู้บริหารและสมาชิกสภา อปท. โดยตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัตินายก รองนายก และสมาชิกสภา อปท. ($\bar{X} = ๔.๖๑$, S.D. = ๐.๔๙) และอปท. มีการแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ โดยตรวจสอบว่ามีการแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการหรือไม่ ($\bar{X} = ๔.๕๐$, S.D. = ๐.๕๐)

๖.๔ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับมิติด้านการพัฒนาองค์กรมิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับมิติด้านการพัฒนาองค์กร ในภาพรวมมิติด้านการพัฒนาศักยภาพส่วนราชการ มีความสัมพันธ์กับมิติด้านการพัฒนาองค์กร มิติ ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๗. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๕๒.๙) มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี (ร้อยละ ๔๑.๓) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (๔๕.๘) มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (ร้อยละ ๕๒.๕) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ ๕-๑๐ ปี (ร้อยละ ๔๔.๖)

๒. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร และ มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒๕๕๐) ที่กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านความมีอิสระในการบริหารงาน มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น มิติด้านการพัฒนา ศักยภาพของส่วนราชการ และมิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ^๓ ที่มุ่งเน้นคุณภาพบริหารงานให้ เกิดประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภาครัฐไปสู่การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ^๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๒.๑ มิติด้านความมีอิสระในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อปท.มีการบริหารงานบุคคลโดยเป็นไป ตามกรอบ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องรองลงมา คือ องค์กรกลาง (กธ. ก.กลาง และ ก.จังหวัด) มี หน้าที่กำหนด มาตรฐานในการบริหารงานบุคคล มักใช้วิธีควบคุมตรวจสอบ มากกว่าการกำกับดูแล และหลายครั้งที่ อปท.ประสบปัญหาการบริหารงานบุคคลอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ รัฐกำหนดการใช้จ่ายโดยเคร่งครัด สอดคล้องกับระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ งานวิจัยของอริชัย เกตุจันทร์ ^๕ ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาค กลาง พบว่า มิติด้านความมีอิสระในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่ง

^๓ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๕๓). การบริหารจัดการภาครัฐในยุคโลกาภิวัตน์. เอกสารประกอบการประชุม ทางวิชาการในวาระครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

^๔ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (๒๕๔๙). การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที. เพรส.

^๕ อริชัย เกตุจันทร์. (๒๕๕๒). ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดภาคกลาง. คุษุณินพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ที่บัญญัติสาระสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เป็นไปตามเจตนารมณ์การปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องมีอิสระ เป็นธรรม และเป็นกลางทางการเมือง มีความสุจริต มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒.๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียง

ค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อบท.มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนกำหนดเป็นขั้นตอนตามระดับของความสำเร็จ และการส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยตรวจสอบว่า อบท. มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และความพึงพอใจของประชาชนด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุช บุญยฤทธานนท์^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลลัพธ์การนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลกระทบทางบวกแก่ผลการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับปรุงการให้บริการ กฎระเบียบ การวางแผนดำเนินงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน การทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผล

๒.๓ มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อบท.มีการจัดส่งรายงานหรือผลการปฏิบัติราชการตรงตามกำหนดระยะเวลาที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนด อีกทั้ง อบท.มีการทำแบบสอบถามการเงิน และผู้บริหารให้กำลังใจและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบว่า อบท.ได้จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณของงานหรือโครงการและประกาศ ให้ประชาชนทราบ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี คงเมือง^๗ ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ กลุ่มพนักงานเทศบาล และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้

^๖ นิรุช บุญยฤทธานนท์. (๒๕๕๑). ผลลัพธ์การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

^๗ เกศินี คงเมือง. (๒๕๕๑). ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปฏิบัติตามหน้าที่ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ หลีกเลียงระบบเครือญาติ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๔ มิติด้านการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อบท. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม หลักการและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รองลงมา คือ อบท.มีการส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือ ระเบียบปฏิบัติของ อบท. อย่างเต็มภาคภูมิโดยไม่มีการแทรกแซงจากบุคคลกลุ่มใดตลอดจน อบท.มี กระบวนการที่จะส่งเสริมบุคลากรทุกระดับสร้างผลงานที่ดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี คงเมือง^๔ ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ กลุ่มพนักงานเทศบาล และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ควรมีการพัฒนา บุคลากรให้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหลีกเลียงระบบเครือญาติ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๓. ผลการศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก ลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ บริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องบริหาร ราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการ ตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มีแนวทางในการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (Good Governance) อีกทั้งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย สุเทศ^๕ ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มี ต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ๔ ด้าน ผลการวิจัย พบว่า มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้าน ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๓.๑ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย

^๔ เรื่องเดียวกัน (หน้า ๕๐)

^๕ สมชาย สุเทศ. (๒๕๕๔). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์.

ตามแผนพัฒนาสามปีของ อบท. โดยตรวจสอบการดำเนินงานและผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาสามปีของ อบท. มีการดำเนินโครงการ / กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อบท. หรือหน่วยงานอื่น และการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของ อบท.เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาของ อบท. และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะ ท้าวเพชร ^{๑๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่าแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนากระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และการสร้างความพึงพอใจของประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยเรียง

ค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อบท.มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนกำหนดเป็นขั้นตอนตามระดับของความสำเร็จ และการส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยตรวจสอบว่า อบท. มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน มีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และความพึงพอใจของประชาชน ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะ ท้าวเพชร (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่าแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนากระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และการสร้างความพึงพอใจของประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อบท. มีการจัดส่งรายงาน หรือผลการปฏิบัติราชการที่ล่าช้าว่าระยะเวลาที่ระเบียบ กฎหมาย โดย อบท.มีการทำแบบสอบททางการเงิน และผู้บริหารให้กำลังใจและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบว่า อบท.ได้จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณของงานหรือโครงการและประกาศ ให้ประชาชนทราบ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๔ ข้อ ๒๓ ที่บัญญัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผย และเที่ยงธรรมโดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้

^{๑๐} วรรณะ ท้าวเพชร.(๒๕๕๓).ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

และประโยชน์ในระยะยาวของส่วนราชการ สอดคล้องกับแนวคิดของอดัมสโมค อาชาวิมลกิจ^{๑๑} ได้
 ทำการศึกษา “บทบาทของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ต่อระบอบราชการไทย : การสร้างอำนาจให้กับรัฐ
 ไทยหรือให้กับประชาชน” ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูประบอบราชการไทยว่าด้วยการนำความคิดการ
 จัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการแสวงหาอำนาจของฝ่ายการเมืองด้วยเหตุผลเรื่องการพัฒนา
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการนำเอารูปแบบการบริหารจัดการ และวิธีการบริหารงานแบบ
 ใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงระบอบราชการ อีกส่วนหนึ่งคือการใช้เทคนิคและเครื่องมือทางการบริหาร
 เพื่อเสริมอำนาจให้ราชการส่วนกลาง โดยการควบคุมกำกับราชการส่วนภูมิภาคมากกว่าที่จะพยายาม
 กระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในภาคประชาชน

๓.๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑.ปท.มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑.ปท.มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของผู้บริหารและสมาชิกสภา ๑.ปท. โดยตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัตินายก รองนายก และสมาชิกสภา ๑.ปท. และการแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ โดยตรวจสอบว่า มีการแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เป็นไปตาม สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ ชื่นแฉ่ง^{๑๒} ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานองค์การใช้นโยบายการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับดีบริหารพัฒนาโดยยึดหลักแผนพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล นำแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปเป็นแนวทางการปฏิบัติ เสริมความรู้ความเข้าใจ เสริมทักษะและความชำนาญด้านการบริหารงานงานบุคคล และการมีส่วนร่วม รวมทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อให้การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๘. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้
ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. ผู้บริหารควรยึดถือกระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมาเป็นกรอบในการบริหารงาน

^{๑๑} อุดมโชค อาษาวิมลกิจอุดมโชค อาษาวิมลกิจ. (๒๕๕๐). “บทบาทของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ต่อระบบราชการไทย : การสร้างอำนาจให้กับรัฐไทยหรือให้กับประชาชน”. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

^{๑๒} นงลักษณ์ ชื่นฉ่ำ. (๒๕๕๓).การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (สาขาการปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุคคล โดยต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๓. ผู้บริหารควรเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรท้องถิ่น ให้มี

ทักษะ

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๔. ผู้บริหารควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ แนะนำและเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ

ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน โดยบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างสมดุล

๘.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๘.๒.๑ ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของระดับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

๘.๒.๒ ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

๘.๒.๓ ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

เอกสารอ้างอิง

เกศินี คงเมือง. (๒๕๕๑). **ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม**.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นิรุช บุญยฤทธิฐานนท์. (๒๕๕๑). **ผลลัพธ์การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ ชื่นฉ่อง. (๒๕๕๓). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัด**

ชลบุรี. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการปกครองท้องถิ่น)** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (๒๕๕๔). **การวิจัยเบื้องต้น**.พิมพ์ครั้งที่ ๗.กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (๒๕๕๓). **การบริหารจัดการภาครัฐในยุคโลกาภิวัตน์**. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการในวาระครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณะ ท้าวเพชร (๒๕๕๓). **ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. ปริญญาวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมชาย สุเทศ. (๒๕๕๔). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม**.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (๒๕๕๔). การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที. เพรส.
- อริชัย เกตุจันทร์.(๒๕๕๒).ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
- ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชัย ศรีเมือง.(๒๕๕๐).การปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ.ดุษฎีนิพนธ์รัฐศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดมโชค อาษาวิมลกิจ. (๒๕๕๐). “บทบาทของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ต่อระบบราชการไทย : การสร้างอำนาจให้กับรัฐไทยหรือให้กับประชาชน”. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.