



Employees' Attitudes toward the Administration of the National Village and Urban Community Fund Office According to New Public Management Principles

Buppa Pavasan¹ and Chanida Jittaruttha²

¹Master's Degree Student in Public Administration, Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand

²Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand

¹E-mail: 66130890@dpu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9080-7923>

²E-mail: Chanida.Ji@chula.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-8069-6843>

Received 07/07/2025

Revised 19/10/2025

Accepted 10/11/2025

Abstract

Background and Aims: The New Public Management (NPM) approach is a key factor influencing operational efficiency and community development. Openness to new ideas and participation in management reflect the readiness of personnel to adapt to changes in modern public administration. This research aims to: 1) examine the level of employees' attitudes toward the administration of the National Village and Urban Community Fund Office in accordance with NPM principles; 2) study the differences in personal factors of employees in relation to their attitudes toward such administration; and 3) propose recommendations for improving the administration of the Fund Office based on the NPM approach.

Methodology: This research is a quantitative study. The sample consisted of 170 employees of the National Village and Urban Community Fund Office, selected using proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistical methods, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests, F-tests, and multiple comparison methods.

Results) The overall level of employees' attitudes toward the administration of the National Village and Urban Community Fund Office based on the New Public Management (NPM) approach was found to be high. 2) Employees with different personal factors did not show significant differences in attitudes, except for job positions, where a statistically significant difference at the 0.05 level was observed. 3) The proposed guidelines for improving the administration of the Fund Office in accordance with the NPM approach consist of seven key strategies.

Conclusion: Most employees had a positive attitude toward public administration based on the New Public Management (NPM) approach, particularly in the areas of clear performance standards and professional public organization management. Employees also provided suggestions for improvement, such as enhancing outcome-based control and incorporating technology to support and streamline work processes.

Keywords: Attitude; National Village and Urban Community Fund Office; New Public Management



ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

บุปผา ปะวะสาร¹ และชนิดา จิตตรุทธะ²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

²คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาชุมชน การเปิดรับแนวคิดใหม่และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสะท้อนถึงความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐในยุคปัจจุบันการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ระเบียบวิธีการวิจัย:การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 170 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าเอฟ และวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ

ผลการวิจัย:พบว่า 1) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันยกเว้นพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย 7 แนวทาง

สรุปผล:พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเฉพาะในด้านการมีมาตรฐานที่ชัดเจนและการจัดการองค์กรสาธารณะแบบมีอาชีพ มีข้อเสนอแนะจากพนักงานเพื่อการพัฒนา เช่น การควบคุมผลลัพธ์ที่ชัดเจนและการใช้เทคโนโลยีมาเสริมสร้างการทำงาน

คำสำคัญ : ทัศนคติ; สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ; การจัดการภาครัฐแนวใหม่

บทนำ

สถานการณ์โลกาภิวัตน์ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของประเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการจัดการภาครัฐ ซึ่งมีผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปข้อท้าทายสำคัญของระบบราชการไทยในปัจจุบัน ได้แก่ โครงสร้างแบบราชการดั้งเดิมที่ยังมีความล่าช้า ขาดนวัตกรรม และการไม่มีธรรมาภิบาลอย่างเต็มที่ ดังนั้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงระบบบริหารจัดการ มุ่งสู่ “องค์กรภาครัฐสมัยใหม่” (modern public

administration) ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล รัฐบาลจำเป็นต้องยอมรับแนวทางการจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ เช่น แนวคิด New Public Management (NPM), Digital Government และ Open Government ซึ่งเปลี่ยนแปลงด้านระบบและยุทธศาสตร์ของภาครัฐให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเปิดเผยข้อมูลและมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการกำกับดูแลภาครัฐด้วยหลักธรรมาภิบาล (OECD, 2022; Bhuvanij et al., 2023)

ประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เพื่อปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 3/1 กำหนดให้การพัฒนาระบบราชการต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และตอบสนองความต้องการประชาชน ต่อมาได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2546 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้ 1) การสร้างประโยชน์สุขประชาชน 2) การบรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) ความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ 4) ลดขั้นตอนไม่จำเป็น 5) ปรับปรุงภารกิจให้ทันสมัย 6) อำนวยความสะดวกประชาชน 7) ประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบและวัดผลอย่างต่อเนื่อง (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2560)

ในช่วงปี พ.ศ. 2544 ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ส่งผลให้เกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอจ่ายรายจ่ายของประชาชน อันเนื่องมาจากการว่างงานและกำลังซื้อที่ลดลง รัฐบาลจึงได้ดำเนินนโยบายบรรเทาความยากจนเร่งด่วนด้วยการจัดตั้ง "กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท" เพื่อเป็นกลไกการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้เสริมให้กับชุมชนและวิสาหกิจขนาดเล็ก (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร, 2560) ในระยะต่อมา รัฐบาลได้ขยายความช่วยเหลือผ่านโครงการเพิ่มทุนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ระยะที่ 2 ในปี พ.ศ. 2552 โดยใช้งบประมาณจากโครงการไทยเข้มแข็ง และระยะที่ 3 ในปี พ.ศ. 2554 ด้วยการเพิ่มเงินทุนอีกแห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจชุมชนและเชื่อมโยงสู่ระบบเศรษฐกิจมหภาค (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2554) ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2562 รัฐบาลได้ปรับรูปแบบการดำเนินงานตามแนวทางประชารัฐ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการโครงการ พร้อมทั้งมอบหมายให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากผ่านการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและกิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2548 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากโดยการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนชุมชนเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุน พัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ และแก้ไขปัญหาด่วนของชุมชน โดยสำนักงานฯ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2567-2570) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีบริบทที่เกี่ยวข้อง 2 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และ 2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล (แผนยุทธศาสตร์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2567 - 2570)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการบริหารองค์การภาครัฐโดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เพื่อปรับปรุง

ระบบบริหารราชการให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสู่ประชาชนเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนในการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ของหมู่บ้านและชุมชนเกิดการเกื้อกูลสู่เศรษฐกิจระดับมหภาคของประเทศให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายรัฐบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาบูรณาการร่วมกับการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เกิดขึ้นจากแนวคิดเพื่อต้องการลดบทบาทและขนาดของภาครัฐที่มีขนาดใหญ่โตขึ้นอย่างมากเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจในช่วงปี 1929 ได้นำการบริหารจัดการในรูปแบบภาคเอกชนซึ่งเน้นเรื่องของกลไกการตลาดการแข่งขันด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิผลในการทำงานรวมถึงมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุดเข้ามาเป็นค่านิยมหลักในการกำหนดแนวคิด (ปกรณ ศิริประกอบ, 2565)

กิตติพงษ์ พิพิธกุล (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หมายถึงการนำความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้บริหารรัฐกิจและบริหารธุรกิจ ประกอบไปด้วยการวัดและประเมินผล การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจ้างเหมาบริหารภายนอก เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานและการวางแผนกลยุทธ์ ในขณะที่ ธีรยุทธ ชะนิล (2562) กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบของส่วนราชการที่มีระเบียบและขั้นตอนมากไปสู่การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของภาคเอกชนมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ สมนึก แก้วมณี (2562) กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หมายถึงเป็นกระบวนการทางเลือกที่ต้องการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานในการบริการสาธารณะของภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสิ่งนำเข้าและกระบวนการการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันและลดการผูกขาดการใช้ระบบสัญญาการมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นแทนการดำเนินการเองการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเป็นผู้ประกอบการการคาดการณ์ล่วงหน้าการยึดคุณค่าพื้นฐานแบบปัจเจกบุคคลนิยมการใช้วิธีการ

เชิงกลยุทธ์การปรับปรุงระบบงบประมาณการใช้กลไกตลาดการสนองความต้องการของประชาชนการใช้รูปแบบการบริหารจัดการจากภาคเอกชนการแบ่งแยกหน่วยงานและการจัดองค์การที่ยืดหยุ่นมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพการมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการวางตัวเป็นกลางทางการเมืองซึ่งประกอบด้วยการวัดและประเมินผลการส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนและควมมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม (Managerialism) สมมติฐานมีความเป็นสากลของทฤษฎีทางการบริหารและมีเทคนิคในการจัดการ โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานรัฐกิจและการบริหารงานธุรกิจซึ่งเป็นความคิดที่สอดคล้องกับหลักรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของวูดโรว์วิลสัน (Woodrow Wilson) โดยแยกการเมืองออกจากการบริหารงานและหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของเฟรดริกเทเลอร์ (Frederick Taylor) มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด (Economy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) และได้มีการผสมผสานให้เข้ากับเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะและเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้า (Input) โดยใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้องสุจริตและเป็นธรรมโดยมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของงาน ในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพและการสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ได้รับบริการโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการสมัยใหม่มาใช้มากขึ้นเช่นการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์การวัดและการประเมินผลงานการบริหารคุณภาพโดยรวมการปรับเปลี่ยนระบบเป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2551)

คริสโตเฟอร์ฮูด (Christopher Hood, 1991) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ 7 ประการดังนี้ 1. การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ หมายถึง การมอบหมายให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เข้ามาเป็นผู้ดำเนินการจัดการองค์การและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 2. มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงานหมายถึงมีการนิยามวัตถุประสงค์เป้าหมายและตัวชี้วัดของความสำเร็จอย่างชัดเจนรวมถึงกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทำให้การปฏิบัติงานเป็นแบบแผนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ 3. การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นควบคุมที่ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล 4. การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ หมายถึง การปรับบทบาทราชการไปสู่หน่วยงานเชิงพาณิชย์ซึ่งมีการจัดการตามผลผลิตด้วยงบประมาณที่มอบให้และการบริหารแบบมีความเป็นอิสระต่อกัน 5. การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ หมายถึง การเน้นให้มีการแข่งขันกันภายในภาครัฐมากขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการทำสัญญาและกระบวนการของการประมูลเป็นสำคัญซึ่งการแข่งขันเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การลดต้นทุนและเพิ่มมาตรฐานที่สูงขึ้น 6. การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในการนำรูปแบบของการจัดการจากภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการแบบเข้มงวดตามระเบียบแบบแผนและจริยธรรมของการบริการสาธารณะไปสู่รูปแบบของการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงานการให้รางวัลการใช้เทคนิคการโฆษณาประชาสัมพันธ์มากขึ้นและนำวิธีการหรือเครื่องมือทางการบริหารจากภาคเอกชนที่ได้รับการพิสูจน์แล้วมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐ 7. การเน้นวินัยและ

ความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ หมายถึง การให้ความสำคัญกับความมีวินัยและการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยการลดต้นทุนและเพิ่มความมีระเบียบวินัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. รายได้
5. ระดับการศึกษา
6. ตำแหน่งงาน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
8. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

7 ประการ ดังนี้ (Christopher Hood, 1991)

1. การจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ
2. มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน
3. การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์
4. การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ
5. การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ
6. การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน
7. การเน้นวินัยและความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือบุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติจำนวน 285 คน ประกอบด้วยพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติส่วนกลางจำนวน 84 คนและสาขาเขตจำนวน 201 คน (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2567)

กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติส่วนกลางและสาขาเขตจำนวน 170 คนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1976) การสุ่มตัวอย่างอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลจากพนักงานครอบคลุมในแต่ละพื้นที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ 2) มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน 3) การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ 4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ 5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ 6) การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน 7) การเน้นวินัยและความมีธรรมาภิบาลในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 แนวทางพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามเมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ของ Cronbach (1990) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้เท่ากับ 0.843 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติส่วนกลางและสาขาเขตโดยการตอบแบบสอบถามเป็นรูปแบบออนไลน์ด้วยลิงค์หรือQR Code นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดมาสรุปวิเคราะห์และจัดกลุ่มประเด็นคำตอบเพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

4.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศอายุสถานภาพรายได้ระดับการศึกษาตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานสถานที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-Test, F-Test (One-Way ANOVA) และวิธี Least Significant Difference (LSD)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) จากแบบสอบถามคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปผลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษา “ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลการวิเคราะห์ ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ	2.97	0.57	มาก
2. มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	3.03	0.65	มาก
3. การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์	2.79	0.63	มาก
4. การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	2.81	0.62	มาก
5. การเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ	2.91	0.65	มาก
6. การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	2.84	0.70	มาก
7. การเน้นวินัยและความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ	2.95	0.71	มาก
รวม	2.90	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.57) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Independent Sample (t-Test) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามเพศ

การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
	ชาย	65	2.94	0.59	0.73	0.46
	หญิง	105	2.88	0.50		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีเพศต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05)

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามอายุ

	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
	อายุน้อยกว่า 25 ปี	2	3.60	0.10	1.861	0.120
	ช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี	37	3.03	0.47		
	ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี	62	2.89	0.48		
	ช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี	65	2.81	0.59		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	4	2.88	0.77		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	โสด	88	2.95	0.53	0.902	0.442
	สมรส	73	2.85	0.54		
	หย่าร้าง	7	2.76	0.60		
	อื่นๆ	2	3.21	0.30		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีสถานภาพ แตกต่าง กัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.442 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามรายได้

	รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	3.31	0.51	0.873	0.482
	15,000 – 35,000 บาท	81	2.88	0.52		
	35,001 – 55,000 บาท	77	2.92	0.55		
	55,001 – 75,000 บาท	8	2.77	0.49		
	มากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป	2	3.38	0.88		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.482 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงาน

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	6	2.63	0.76	2.503	0.061
	ปริญญาตรี	117	2.87	0.51		
	ปริญญาโท	45	3.05	0.54		
	ปริญญาเอก	2	2.39	0.05		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก	6	2.94	0.65	3.200	0.009*
	หัวหน้างาน	28	3.19	0.44		
	ชำนาญการ	53	2.87	0.51		
	ชำนาญงาน	6	2.40	0.84		
	ปฏิบัติการ	68	2.87	0.45		
	ปฏิบัติงาน	9	2.70	0.88		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ระยะเวลา 1-5 ปี	59	2.95	0.46	0.267	0.899
	ระยะเวลา 6-10 ปี	14	2.90	0.58		
	ระยะเวลา 11-15 ปี	25	2.92	0.67		
	ระยะเวลา 16-20 ปี	38	2.87	0.52		
	ระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป	34	2.84	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.899 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

	สถานที่ปฏิบัติงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ส่วนกลาง	48	2.79	0.58	1.379	0.175
	สาขาเขต 1	11	2.77	0.68		
	สาขาเขต 2	6	3.07	0.52		
	สาขาเขต 3	9	2.75	0.41		
	สาขาเขต 4	13	3.01	0.44		
	สาขาเขต 5	9	2.49	0.41		
	สาขาเขต 6	9	3.21	0.51		
	สาขาเขต 7	9	3.17	0.69		
	สาขาเขต 8	9	3.09	0.39		
	สาขาเขต 9	9	3.07	0.41		
	สาขาเขต 10	9	2.88	0.39		
	สาขาเขต 11	8	2.94	0.60		
	สาขาเขต 12	13	2.95	0.55		
	สาขาเขต 13	8	2.89	0.31		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

จากผลการศึกษาแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ในความเห็นพนักงานส่วนใหญ่ทั้งจากสำนักงานส่วนกลาง และสาขาเขต 13 สาขาเขตนั้น เห็นว่าองค์การได้ดำเนินการบริหารตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในทุกมิติ แต่ยังขาดผลลัพธ์ในระดับเป้าหมายที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่

สรุปได้ว่าทัศนคติของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นอยู่ในระดับมากแต่ทว่ายังมีความเห็นที่พนักงานเสนอไว้ เพื่อที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ดียิ่งขึ้น สามารถสรุปและรวบรวมประเด็นและสังเคราะห์รายชื่อได้ดังนี้

(1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาสาสมัครมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 86 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ ต้องมีการบริหารงานเป็นระบบมากขึ้นผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางขององค์การอย่างชัดเจนระบบการตรวจสอบมีความชัดเจนและโปร่งใส มีความรับผิดชอบหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบและนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และให้นำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(2) มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงานมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 89 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับภารกิจของงานในพื้นที่และพนักงานที่มีอยู่เพื่อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ดีต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจยุทธศาสตร์และแผนระยะยาวขององค์การตัวชี้วัดต้องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ตัวชี้วัดต้องเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้

(3) การเพิ่มการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 58 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ การดำเนินงานต้องมีเป้าหมายชัดเจนวัดผลได้ มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีระบบติดตามผลที่ดีมีความโปร่งใสมีระบบสร้างแรงจูงใจพนักงานการจัดการควรมีความยืดหยุ่นแต่ได้มาตรฐานมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

(4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 49 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานในพื้นที่ให้ชัดเจนให้หน่วยงานย่อยมีอิสระในการบริหารจัดการ ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหลักขององค์การ แยกกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้หน่วยงานย่อย

(5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 49 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์การให้มีความโปร่งใสทำงานเชิงรุกด้วยการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ เน้นการพัฒนาคุณภาพผลงานให้มีมาตรฐานสูงพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

(6) การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 55 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงานปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

(7) การเน้นวินัยและความมีธรรมาภิบาลในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 76 ราย โดยสามารถสังเคราะห์ความเห็นของพนักงานดังนี้ส่งเสริมการประหยัดและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคุมการใช้งบประมาณให้ตรงกับวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณและทรัพยากรภายในองค์การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งยังไม่เป็นไปตามแนวคิดของ Chritopher Hood (1991) ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากที่น้อยที่สุดพบว่า

1) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมมีการติดตามและตรวจสอบเป้าหมายและผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้นอกจากนี้ผู้บริหารในหน่วยงานยังมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามทิศทางที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ระดับด้านการสร้างการบริหารที่มีคุณภาพแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีการวางแผน กำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลสำเร็จที่คาดหวัง และเช่นเดียวกับงานวิจัยของกิตติเดช ศรีสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน อยู่ในระดับมาก

2) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารของหน่วยงานมีอิสระในการบริหารจัดการโดยสามารถกำหนดแนวทางและตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างอิสระตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายขณะเดียวกันผู้บริหารในทุกระดับมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินการภายในกรอบความรับผิดชอบโดยมีการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจ การตัดสินใจอย่างชัดเจนตามลำดับขั้นของสายบังคับบัญชาซึ่งส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา มีสติและชนิดา จิตตรุทธะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณี กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธัญญามาต อูไรวรรณ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการ

บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านการบริหารแบบมืออาชีพอยู่ในระดับมาก

3) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นวินัยและความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากหน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อควบคุมและจำกัดค่าใช้จ่ายอย่างเคร่งครัดพร้อมทั้งส่งเสริมและสร้างวินัยในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้งบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอริศรา มีสติ และชนิดา จิตตรุทธะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณี กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นด้านวินัยและความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของกิตติเดชศรีสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการเน้นวินัยและความมั่งคั่งในการใช้ทรัพยากรในระบบราชการ อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ระดับด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

4) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานได้มีการเปิดโอกาสให้มีการประมูลงานสู่สาธารณะอย่างกว้างขวางเพื่อให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอราคาและแข่งขันอย่างเท่าเทียมนอกจากนี้หน่วยงานได้ปรับปรุงกระบวนการใช้สัญญาให้สอดคล้องกับระยะเวลาและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ติวัฒนกุล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิบัติระบบราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก

5) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐโดยสนับสนุนในการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นพิจารณาปรับปรุงระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานรวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติเดช ศรีสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงของ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน และเช่นเดียวกับประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิบัติระบอบราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเปลี่ยนแปลงการจัดการของภาคเอกชน อยู่ในระดับมาก

6) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารในหน่วยงานได้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานในภูมิภาคอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานในแต่ละพื้นที่สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้นการทำงานเป็นไปอย่างมีเอกภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิบัติระบอบราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกระจายอำนาจของการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับงานวิจัยของธัญญา มาต อูไรวรรณ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตเทศบาลนครภูเก็ตด้านการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก

7) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งหน่วยงานได้สนับสนุนการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcome-Based) มากขึ้น โดยประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงและเป็นรูปธรรมแทนที่จะเน้นเพียงการปฏิบัติตามขั้นตอนหรือระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยผลลัพธ์เหล่านี้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนผ่านตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา มาต อูไรวรรณ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะ เขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตเทศบาลนครภูเก็ต ด้านการมุ่งเน้นตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิบัติระบอบราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับของกิตติเดช ศรีสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านเพิ่มการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับงานวิจัยของอริศรา มีสติ และชนิดา จิตตรุทธะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณี กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กับทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.009 เนื่องจากแต่ละตำแหน่งอาจมีมุมมองและประสบการณ์รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมองเห็นถึงประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพและความคล่องตัว ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการอาจรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อความมั่นคงในงานและสวัสดิการ รวมถึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงกับระบบงานใหม่ขององค์กร และการประเมินผลงานที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ อายุ ประเภท ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุและมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีตำแหน่งสูงมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานที่เคยปฏิบัติ จึงทำให้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานแบบใหม่ หรือต้องศึกษาระบบการทำงานใหม่

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

พบว่า องค์กรควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน สร้างระบบตรวจสอบและประเมินผลให้มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน จัดให้มีระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจตามผลงานเพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนารี สุกิจปาณินิจ, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ และโสภาร กล้าสกุล (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมคือ เทศบาลควรทำงานเชิงรุกโดยลงพื้นที่สำรวจปัญหาและความ

ต้องการของประชาชนนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำบริการสาธารณะ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมรับผลประโยชน์ อีกทั้งควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและมีการประเมินผลการการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการกระจายอำนาจ ทำงานเป็นทีมและทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรในการจัดทำบริการสาธารณะให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดทำบริการสาธารณะและเปิดช่องทางการสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุดโดยเน้นการสื่อสารสองทาง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ช่วยยกระดับการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อแนวคิดดังกล่าว มองเห็นความสำคัญของการบริหารงานอย่างมืออาชีพ การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการบริหารงานที่เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิด NPM ในบริบทขององค์กรภาครัฐไทยที่ทำงานใกล้ชิดกับชุมชน ซึ่งช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารให้คล่องตัว โปร่งใส และตอบสนองต่อประชาชนมากขึ้น พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนา 7 ประการ ที่สามารถใช้เป็นกรอบปฏิบัติจริงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐให้มีธรรมาภิบาลและความยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบโดยจัดระบบการทำงานและสายบังคับบัญชาให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกันซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบขององค์การให้ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและปรับกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

(2) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรกำหนดแนวทางการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานโดยคำนึงถึงผลงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(3) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์การและแลกเปลี่ยนทรัพยากรความรู้และเทคโนโลยีซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถขององค์การ

(4) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนทราบถึงบทบาท ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(5) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานจัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(2) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรประเมินผลโครงการและนโยบายอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในอนาคต

(3) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรปรับปรุงระบบการใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์โดยจัดสรรงบประมาณตามผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุเป้าหมายแทนการใช้งบประมาณแบบเดิมที่เน้นการเบิกจ่ายเพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์การ

(4) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ควรปรับปรุงระบบประเมินผลให้สอดคล้องกับผลงานโดยพิจารณาคำตอบแทนและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่นรวมทั้งสร้างระบบประเมินผลที่สะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริงเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

(5) ผู้บริหารสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นเช่นการใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารตามแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่

(2) ควรศึกษาวิจัยความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ต่อการบริหารตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

เอกสารอ้างอิง

กิตติเดช ศรีสุวรรณ. (2566). แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลรังสิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Kittidej.Sris.pdf>

- กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2561). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(1), 97–106.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/201408/140694>
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2551). ทิศทางและแนวโน้มของรัฐบาลประศาสนศาสตร์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการรัฐบาลประศาสนศาสตร์* (หน่วยที่ 15). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญมาศ อุไรวรรณ. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 13(1), 24–41. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/262776/173167>
- ธีรยุทธ ชะนิล และ เกรียงไกร ช่างม่าน. (2562). ทศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลอินทรี อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน *การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 2* (หน้า 755–766). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- บุญเกียรติ การเวกพันธุ์ และคณะ. (2560). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*.
<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่>
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2565). 3 พาราไดม์ทางรัฐบาลประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2565). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 459–476.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RPJ/article/view/258501/176064>
- พิรพงษ์ แสงแก้ว และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร. *วารสาร Modern Learning Development*, 7(5), 179–192. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/254995/173222>
- สมนึก แก้วมณี. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=58632234102
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. (2567). *แผนยุทธศาสตร์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2567–2570)*. ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. https://www.villagefund.or.th/backend/uploads/2567_2570_b596619b5c.pdf
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567*. <https://www.villagefund.or.th/th/about?aboutSubMenuId=13>
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร. (2560). *คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. <https://phichit.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/37/2022/04/ข้อ-014-คู่มือ-กทบ.-เล่ม-1.pdf>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). *คำแถลงนโยบาย*. https://www.soc.go.th/wp-content/uploads/2019/04/history_60.pdf



- สุนารี สุกิจปาณีนิจ, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ, และ โสภภาพ กล่ำสกุล. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Humanities, Social Sciences and Arts*, 12(5), 1157–1172.
- อริศรา มีสติ และ ชนิตา จิตตรุทธะ. (2567). การบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 30(1), 27–39.
- Bhuvanij, K., Sukvaree, T., Praneetpolgrang, P., & Saekhow, N. (2023). Strategic digital leadership in the public sector for digital transformation towards enabling a sustainable digital economy in Thailand. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 12(8). <https://doi.org/10.17577/IJERTV12IS080061>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Open and connected government review of Thailand*. OECD Publishing.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

