

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

STRATEGIC LOCAL PERSONNEL DEVELOPMENT UNDER THE NEW
PUBLIC MANAGEMENT CONCEPT OF LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN BANG SAPHAN DISTRICT,
PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE.

ศุภกิจ ลิมปสธภาพร

Suppakit Limpasathaporn

วลัยพร ชินศรี

Walaiporn Chinnasri

มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย

Stamford International University, Thailand

E-mail: 2303120010@students.stamford.edu

โทรศัพท์ 08 9212 2134

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี คือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (2) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (3) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 130 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าไคสแควร์ การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน

* Received 29 July 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 27 August 2024



ระดับมาก (2) การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 (3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ควรมีการปรับปรุงภารกิจงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร วางแผนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะตรงตามความต้องการ เสริมสร้างกระบวนการทำงานที่ทันสมัย มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์, การจัดการภาครัฐแนวใหม่, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research was a mixed-method study, both quantitative and qualitative. The objectives were to (1) study the level of strategic local personnel development under the new public management concept, (2) study the cause-and-effect relationship of new public management with strategic local personnel development under the new public management concept, (3) study the personal characteristics related to strategic local personnel development under the new public management concept, (4) study the guidelines for strategic local personnel development under the new public management concept. The sample consisted of 130 personnel in local administrative organizations in Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province and 12 key informants. Data were analyzed by descriptive statistics using percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics using Chi-square and multiple regression. The results of the study found that (1) Strategic local personnel development under the new public management concept Both overall and in each aspect, there is a high level of implementation. (2) New public administration has a cause-and-effect relationship with strategic local personnel development under the new public administration concept with statistical significance at the 0.001 and 0.05 levels. (3) Personal characteristics, including gender, education level, position, and work experience, are related to strategic local personnel development under



the new public administration concept. (4) Guidelines for strategic local personnel development under the new public administration concept should improve tasks to be appropriate and consistent with the duties and responsibilities of personnel. There should be a planning framework for personnel that is appropriate for the existing tasks, promoting the development of skills that meet the needs, and enhancing work processes that are modern, highly competent, efficient, and professional, and adhering to ethical principles to maximize the benefits of providing services to the public.

Keywords: Development, Strategic Local Personnel Development, New Public Management, Local Administrative Organization

บทนำ

กระแสการก้าวเข้าสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมจึงมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนภายในประเทศ และเกิดการปรับรูปแบบการดำเนินงานของภาครัฐที่ต้องให้สอดคล้องไปกับการพัฒนาประเทศ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง เพื่อผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น แต่จากการบริหารงานท้องถิ่นในช่วงศตวรรษที่ 19-20 ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน จึงได้มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน 2) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบราชการมาอย่างต่อเนื่องในทุกภาคส่วน รวมถึงหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการเปลี่ยนแปลงระบบราชการที่ให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) การกิจหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยังมีปัญหาในด้านบุคลากรหลายอย่าง อาทิ จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ การจำกัดงบประมาณรายจ่าย ตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่จะทำงาน เป็นต้น อีกทั้งยังมีปัญหาในการถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน และการขาดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะหรือภารกิจใดที่เป็นของรัฐบาลหรือส่วนราชการต้องทำ ทำให้เกิดการซับซ้อนในการดำเนินงานส่งผลกระทบต่อองค์กร



ปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากปัญหาบุคลากรที่มีไม่เพียงพอแล้ว ยังประสบปัญหาในเรื่องการทำงานตามภารกิจถ่ายโอนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความชำนาญในงานนั้น (กาญจนา ขาวสง่า, 2558)

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น นอกจากจะมุ่งสู่การพัฒนาประเทศไปในทิศทางต่างๆ แล้ว ยังรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ตามประกาศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐในทุกภาคส่วนต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้มีความพร้อม สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนไปตามแนวคิดระบบราชการไทย 4.0 ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องเกิดความคุ้มค่าและตรงตามภารกิจของรัฐและความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำมาพัฒนา และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรม, 2564)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้นำเอา “กลยุทธ์” (strategy) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามากขึ้น เพราะ “กลยุทธ์” จะเป็นแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในระยะยาว เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบวิธีการ 3) การดำเนินการ และ 4) การประเมินผล (Randy L. DeSimone, Jon M. Werner, David M. Harris, 2002) ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก อารังรักษา และพัฒนาจนกระทั่งพ้นจากการทำงาน มุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในด้านทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้น ทันสมัย มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและยึดมั่นในคุณธรรม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาขึ้นภายใต้บริบทความท้าทาย การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน และความผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยน



กระบวนการทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรท้องถิ่นเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการพัฒนาขีดความสามารถพร้อมปรับให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพสูงมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 10 แห่ง รวมจำนวน 549 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน



2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งเป็น ตัวแทน ระดับผู้บริหาร จำนวน 6 คน และระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 6 คน รวม 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่ง (5) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 , 3 การจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นข้อคำถามปลายปิด และประเมินค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 4 ข้อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

2) แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

- นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง

- นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบและคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์คุณภาพที่ตั้งไว้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.70 - 1.00

- นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.790 ถือว่ายอมรับได้ และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ดถึงหัวหน้าหน่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



- ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 10 แห่ง จำนวน 130 คน และเก็บรวบรวม นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

- ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ นำข้อมูลมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- แบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอด้วยตาราง

2) วิเคราะห์ข้อมูลการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 20 ข้อ และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 20 ข้อ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพในการแปลผล ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำมาแจกแจงและเรียบเรียงเป็นประเด็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ในการทดสอบ (Chi-Square Test)

2. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การถดถอยพหุคูณ และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$



- แบบสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ศึกษาจากข้อมูลเบื้องต้นด้วยการแยกประเภทลดทอนข้อมูล จัดเป็นหมวดหมู่ และสร้างข้อสรุป โดยนำผลการสรุปมาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยแล้วนำเสนอด้วยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบาง สะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์			ระดับ	
	$\bar{x}$	S.D.	การปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ด้านการประเมินความต้องการ	3.95	0.78	มาก	4
2. ด้านการออกแบบวิธีการ	4.04	0.74	มาก	1
3. ด้านการดำเนินการ	3.96	0.78	มาก	3
4. ด้านการประเมินผล	4.00	0.81	มาก	2
รวม	3.99	0.78	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติใช้อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการออกแบบวิธีการ ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินความต้องการ

2. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม



การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิด
การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ในภาพรวม

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM)

	B	S.E.	สปส. Beta	T	Sig.
(ค่าคงที่)	-0.52	0.174	-	-0.299	0.765
1. ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ ประชาชน	0.057	0.073	0.056	0.789	0.432
2. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	0.227	0.079	0.217	2.875	0.005*
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผลการ ปฏิบัติงาน	0.116	0.079	0.1.9	1.457	0.148
4. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและ วิธีการทำงาน	0.250	0.069	0.262	3.628	0.001***
5. ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางการ ทำงาน	0.330	0.069	0.363	5.019	0.001***

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางการทำงาน ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



**การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	ด้านการ ประเมิน ความ ต้องการ	ด้านการ ออกแบบ วิธีการ	ด้านการ ดำเนินการ	ด้านการ ประเมินผล	ภาพรวม
1. เพศ	X^2	18.045	11.549	18.759	18.534	21.151
	Sig	0.001***	0.009**	0.001***	0.001***	0.001***
2. อายุ	X^2	19.835	15.442	17.839	14.183	16.539
	Sig	0.019*	0.079	0.037*	0.116	0.056
3. ระดับการศึกษา	X^2	12.163	8.150	15.447	15.265	23.840
	Sig	0.058	0.227	0.017	0.018*	0.001***
4. ตำแหน่ง	X^2	51.624	15.109	49.254	44.105	63.364
	Sig	0.001***	0.236	0.001***	0.001***	0.001***
5. ประสบการณ์ใน การทำงาน	X^2	25.589	23.281	18.531	23.214	25.161
	Sig	0.012*	0.025*	0.100	0.026*	0.014*

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการปรับปรุงภารกิจงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร โดยการวางแผนกรอบอัตรากำลังในการบริหารงานบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงานที่มี ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะตรงตามความต้องการของบุคลากร เสริมสร้างกระบวนการทำงานที่มีความทันสมัย มี



สมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ โดยยึดมั่นตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ได้ตรงกับหลักแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความต้องการ ด้านการออกแบบวิธีการ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า

1) การประเมินความต้องการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยตรงประเด็นและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อค้นหาแนวคิดหรือสร้างองค์ความรู้ เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ สำหรับแก้ปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2) การออกแบบวิธีการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงประเด็นและเข้ากับสถานการณ์ เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร มีการวางแผนในการใช้งบประมาณ รวมทั้งจัดเตรียมสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

3) การดำเนินการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เหมาะสม กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถชี้วัดได้ เตรียมความพร้อมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม เพียงพอ มีประสิทธิภาพ โดยมีการเลือก/สรรหาวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงการสรรหาวิทยากรหรือสถาบันในการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด

4) การประเมินผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ประเมินผลลัพธ์ ประเมินพฤติกรรมหรือผลในการปฏิบัติงาน ประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรหลังเสร็จสิ้นโครงการ



สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Randy L. DeSimone, Jon M. Werner, David M. Harris (2002) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่วางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นการสร้างโอกาสเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การเรียนรู้ถือว่าเป็นแก่นสาระสำคัญของความพยายามทั้งปวงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มตั้งแต่เข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพ และการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอนดังที่กล่าวมาข้างต้น

2. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางการทำงาน ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเครือข่าย และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทำงาน สอดคล้องกับ รณิภา พงศ์พุททชาติ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2562) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างวินัยและการจ่ายงบประมาณ ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

3. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ ศศิธร จันทรปลุก (2566) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน และลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และอายุงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปประเด็น ดังนี้

ด้านการประเมินความต้องการ พบว่า ควรปรับปรุงภารกิจงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ ควรมีการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และเสริมสร้างสมรรถนะได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรท้องถิ่น และส่งเสริมด้านการงบประมาณ สร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สอดคล้องกับ ภัทรวรรณ



ทาซูลี (2565) พบว่า ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ด้านการออกแบบวิธีการ พบว่า ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี เพื่อให้มีกำลังคนที่สอดคล้องเหมาะสมกับงาน รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ ทุกสถานการณ์ที่ มุ่งเน้นให้บุคลากรท้องถิ่น มีขีดความสามารถสูง มีทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ เกิดความคุ้มค่า และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมความก้าวหน้า พร้อมทั้งจัดให้มีแผนการทดแทนอัตรากำลัง สอดคล้องกับ มานะชัย เทพสุรินทร์, สมปอง สุวรรณภุมมาและณัฐดนัย แก้วโพนงาม (2565) พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงานขึ้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานสารบรรณ ทักษะต่าง ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สร้างแนวทางหรือกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้ครอบคลุม วิเคราะห์จัดทำแผนสรุปอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

ด้านการดำเนินการ พบว่า ควรส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิด (Growth Mindset) เพื่อให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ด้วยการได้ฝึกลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) และเน้นให้ประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางระเบียบวินัยของพนักงานและข้าราชการ สอดคล้องกับ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมา (2564) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก“บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องดำเนินการเป็นระบบมีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากรจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ

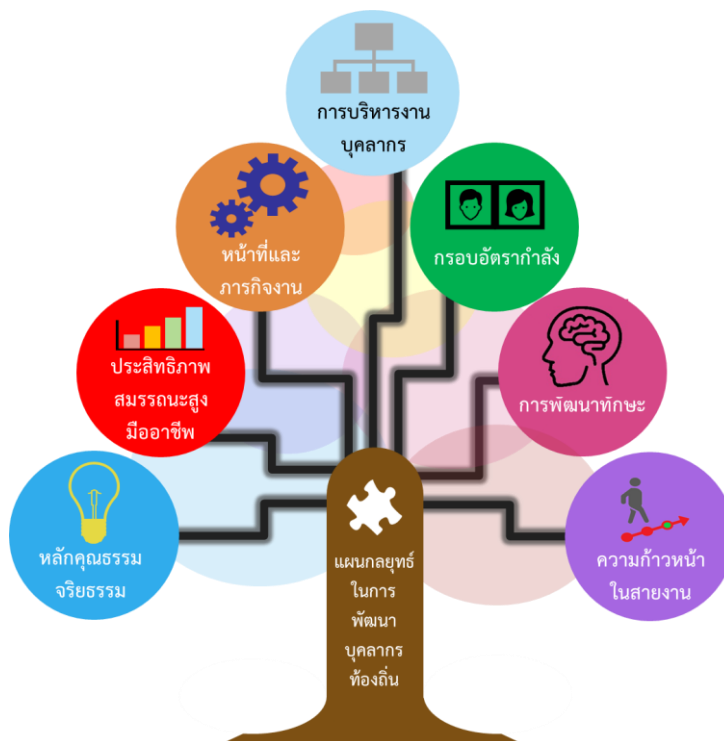
ด้านการประเมินผล พบว่า ควรมีการประเมินในเชิงเปรียบเทียบ โดยวัดผลการปฏิบัติงานในการให้บริการสาธารณะ จากผลสัมฤทธิ์ที่ปรากฏ อ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับ สุพัฒตรา แสงมณี และวรา มงคลสืบสกุล (2566) พบว่า ทางเทศบาลจะมีการสอบถามความต้องการในการพัฒนาความต้องการของบุคลากรทุกปี โดยส่วนมากความต้องการของบุคลากรจะเป็นการพัฒนาความรู้อบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่พนักงานเทศบาลรับผิดชอบอยู่ เพื่อพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ยกกระตือรือร้นให้บริการสู่ภาครัฐดิจิทัล ในส่วนของการติดตาม



ตรวจสอบการพัฒนา กองการเจ้าหน้าที่กำหนดให้บุคลากร มีการทำแบบประเมินและสรุป รายงาน ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับปรุงภารกิจงานเพื่อให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในความรับผิดชอบของบุคลากร โดยการวางแผนกรอบ อัตรากำลังและการบริหารงานบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงานที่มี ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้มีการพัฒนาทักษะตรงตามความต้องการของบุคลากร เสริมสร้างกระบวนการทำงานที่มีความทันสมัย มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ โดยยึดมั่นตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชน



ภาพที่ 1 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการหรือปัญหา หรือข้อบกพร่องของบุคลากรท้องถิ่น เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้ตรงตามความต้องการมากขึ้นและแก้ไขปัญหาตรงตามประเด็นอย่างแท้จริง 2) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการสร้างกระบวนการทัศนหรือแนวคิดในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบทีมที่มีประสานงานร่วมกันมากขึ้นและเกิดเป็นค่านิยมให้บริการด้วยมิตรไมตรี ยินดีและเต็มใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับปรุงภารกิจงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ ควรมีการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และเสริมสร้างสมรรถนะได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรท้องถิ่น และส่งเสริมด้านการงบประมาณ สร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำท้องถิ่นให้มีองค์ความรู้ใหม่ มีหลักในการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง เหมาะสมกับองค์กร และพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ระบบราชการยุคดิจิทัล นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นมีองค์ความรู้ใหม่ พร้อมปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทุกวัน 3) ควรพิจารณาศึกษารูปแบบระเบียบวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายที่ชัดเจน สามารถแจกแจงข้อมูลได้มีความหลากหลายกว่าการวิจัยแบบผสานวิธี

บรรณานุกรม

กาญจนา ขาวสง่า และรงค์ บุญสวยขวัญ. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อการบริหารงานบุคคลที่ดีของเทศบาลตำบลกำเนินदनพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(3), 140-113.



- ภัทรวรรณ ทาขูลี. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้การบริหารประเทศไทย 4.0. วารสารการบริหารการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(1), 13-20.
- มานะชัย เทพสุรินทร์ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(5), 127-141.
- รณิภา พงศ์พุทธชาต และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2562). การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี. *Journal of Administrative and Management*, 7(3), 53-65.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมา. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. รวมบทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร จันทรปลุก. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารนิสิตวัง, 25(2), 110-120.
- สุพัฒตรา แสงมณี และวรา มงคลสืบสกุล. (2566). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการสู่ภาครัฐดิจิทัล : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา. Vol. 1 No. 10 (2023): *Procedia of Multidisciplinary Research* (October 10/2023).
- Randy L. DeSimone, et al. (2002). *Human Resource Development*. 3rd ed. Fort Worth. Texas. Harcourt College Publishers: Harcourt College Publishers.
- Samuel B. Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.