

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร

NEW APPROACHES TO PUBLIC ADMINISTRATION THAT AFFECT HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT OF A SPECIAL FORM OF LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION, BANGKOK

ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล

Pradit Deewattakul

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

Email : nuttawutbungchanz@gmail.com

Received 21 November 2023; Revised 29 December 2023; Accepted 30 April 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร และรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,313 คนจากประชากรทั้งสิ้น 30,871 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจและการแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการแข่งขันด้านการทำงานในรูปแบบสัญญาหรือคล้ายสัญญาด้านการจัดการทางการเงินและบัญชีด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลางและด้านการเลียนแบบการจัดการภาคเอกชนด้านการเน้นลูกค้าด้านการมีภาระความรับผิดชอบด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองอยู่ในระดับมากและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้สิ่งจูงใจและด้านการประผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

Abstract

The purpose of this research is to study the level of new public administration and human resource development of special local administrative organizations in Bangkok 2) the relationship between the new public administration and human resource development of special local government organizations in Bangkok and the structure of the relationship between the new public administration model and human resource development of special local government organizations in Bangkok. The population used in this study consists of civil servants, employees, and employees of special local government organizations in Bangkok. A sample of 2,313 people from a total population of 30,871 people. The method of purposive sampling was used as a survey research. The tools used in the research for collecting data were collected in the form of questionnaires. and analyzed with statistical packages, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and canonical correlation analysis.

Research results : The new approach to public sector management and human resource development emphasizes results-oriented public sector management. Measurement of performance in decentralization and subdivision into different departments, competition, work in contract or contract-like formats, financial management and accounting, transparency at a moderate level, and in the aspect of imitating private sector management, in emphasizing the customer, in having responsibility, in the participation of citizens at a high level, and in developing human resources of the special type of local government organization in Bangkok, in the aspect of developing competency in commitment to the organization in creating a learning organization, in providing incentives and in performance is at a high level. The relationship between new public management and human resource development results in the same direction.

Keywords: new government management, human resource management

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ ประเทศไทยได้พยายามในการปรับปรุงและทำการปฏิรูประบบการพัฒนาราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพยายามในการปรับวิธีแนวทาง (Approach) ในการบริหารงานภาครัฐที่จากเดิมจะเป็นรูปแบบของการปกครอง (Government Approach) ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวตั้งยึดถือการสั่งการในแบบที่มอบให้รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ในการปกครอง กำหนดกฎเกณฑ์ ชี้นำสั่งการ เข้าแทรกแซง การดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้มาสู่รูปแบบในปัจจุบันในแนวทางที่เรียกว่าการจัดการปกครอง (Governance Approach) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

แนวนอนมีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มทางสังคม การลดบทบาทขององค์การภาครัฐ การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และพร้อมที่จะตรวจสอบได้ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐในยุคสมัยแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งขอบข่ายแนวคิดจะครอบคลุมมิติทางการบริหารจัดการภาครัฐอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐก็ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เพราะ “คน” ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปข้างหน้าองค์กรจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จจึงถือได้ว่าการพัฒนาบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ (Thotsaporn Sirisamphan et al. 2018: 116)

ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองซึ่งในอดีตที่ผ่านมา การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตกอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่หลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารการบริการงานบุคคล การเงินและการคลังและมีหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะทั้งนี้รัฐจะกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศ นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้วรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนในขณะเดียวกันก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรงและเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมจึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีลักษณะไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการ ท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแต่ทั้งนี้การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

การโอนถ่ายภารกิจและบุคลากรตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความต้องการให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเองตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (Department of Local Administration Promotion. 2018 : 11) 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

ภาระหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจจากราชการภาครัฐ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคลให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากข้อจำกัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากรจากภาครัฐ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่พึงปรารถนาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมระบบคุณธรรมให้เข้มแข็ง และสามารถรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล 2) พัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและภารกิจที่มีการถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจฯ 3) การกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะของกลไกการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระยะยาวเพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยช่วยอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาข้างต้น เห็นชัดได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่มีการกระจายอำนาจให้มีอิสระในการบริหารงานคนเสมือนเครื่องจักรเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมายซึ่งถ้าขาดการพัฒนาที่ถูกต้องจะนำพาให้องค์กรล้มเหลวได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญยิ่งตามนโยบายของรัฐบาลให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์แก่ความคุ้มค่าของประชาชนที่มารับใช้การสนองนโยบายของรัฐบาลจึงเป็นเหตุผลที่มาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีระหว่าง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารงานบุคคลเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา

ด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ด้านพื้นที่วิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม-ธันวาคม 2565

วิธีการดำเนินการวิจัย

แนวทางการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสำรวจและเชิงสำรวจ (survey research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรเป้าหมายของข้าราชการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 2,313 คน คนวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 30,871 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาใช้เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation)

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

1.1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์พบว่า ด้านมีการแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของภาครัฐบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัตินั้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านกฎระเบียบปัจจุบันเข้าทรัพยากรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของภาครัฐมีขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของทางราชการมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวเอง ส่วนด้านการดำเนินงานราชการของภาครัฐนั้นยึดถือวัตถุประสงค์และผลสำเร็จของงานเป็นตัวตั้งนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.2 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานพบว่าด้านมีการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ/หน่วยงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างเหมาะสมยุติธรรมนั้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการกำกับให้เจ้าหน้าที่รัฐ/หน่วยงานตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนมีการกำหนดของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์นั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.3 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนพบว่า ด้านภาครัฐมีการจัดทำแผนปฏิบัตินั้นประกอบด้วยขั้นตอน ระยะเวลางบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ ตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจอย่างชัดเจนนั้นมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการ

และการดำเนินงานของภาครัฐเน้นการมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานที่ชัดเจนเพื่อดูแลให้การดำเนินงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ส่วนด้านภาครัฐมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม/อุปสรรคต่อหน่วยงานเพื่อกำหนดพันธกิจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.4 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการทบทวนบทบาทของภาครัฐพบว่า ด้านภาครัฐมีการทบทวนภารกิจว่าสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงภารกิจใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนนั้น มากที่สุด รองลงมาคือด้านภาครัฐ/หน่วยงานมีการตรวจสอบถึงบทบาท/พันธกิจของกฎหมายที่ใช้บังคับและอยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อดำเนินการยกเลิกปรับปรุงจัดให้มีกฎหมายใหม่ที่ทันสมัยส่วนด้านภาครัฐถ่ายโอนงานให้เอกชน/หน่วยงานระดับรองลงไปดำเนินการแทนเพื่อประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่านั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.5 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันพบว่า ด้านมีการจัดองค์การให้สายบังคับบัญชาสั่งลงมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติ/หน่วยงานระดับล่างสามารถดำเนินการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้มากขึ้น และมีการแยกองค์กรตามอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านมีการแยกองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านนโยบาย/ประเมินผลนโยบายออกจากองค์กรที่ทำหน้าที่แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

1.6 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการแข่งขันพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการแข่งขันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่าด้านเปิดให้ประชาชนมีทางเลือกบริการสาธารณะของภาครัฐเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน/องค์กรพัฒนาไม่แสวงหากำไร/องค์กรประชาสังคมสามารถคัดค้านและเข้ามาดำเนินการแข่งขันได้ ส่วนด้านวางกติกากฎเพื่อให้มีการแข่งขันขึ้นโดยพยายามลดการผูกขาดหน่วยงานภาครัฐในการเป็นผู้ให้บริการสาธารณะเองลงนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.7 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นลูกค้าพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นลูกค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านข้าราชการ/พนักงานของรัฐให้บริการสาธารณะที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้นั้นมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านภาครัฐมีการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะให้มีคุณภาพสูงขึ้น และทันต่อความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านข้าราชการ /พนักงานของรัฐให้บริการแก่ประชาชนเสมือนเป็นลูกค้าซึ่งมีความต้องการได้รับการบริการสาธารณะที่หลากหลายและมีคุณภาพนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.8 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า ด้านภาครัฐมีการสร้างข้อผูกพันที่ชัดเจนด้วยการลงนามในข้อตกลงการทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาครัฐมีการสร้างข้อผูกพันที่ชัดเจนด้วยการลงนามในข้อตกลงการดำเนินงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นกรอบเป้าหมาย

แนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงสัญญาซึ่งให้อำนาจฝ่ายปกครองแก้ไขสัญญาได้เพียงฝ่ายเดียวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองตอบความต้องการของบริการสาธารณะนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.9 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านภาครัฐมีการจัดระบบการบริหารงานงบประมาณที่โปร่งใส มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีการวัดผลการดำเนินงาน/การประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนนั้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาครัฐมีการจัดทำระบบบัญชีที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดส่วนด้านภาครัฐมีการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งผลงานโดยใช้เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการบริการที่รัฐต้องให้แก่ประชาชนนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.10 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมีภาระรับผิดชอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมีภาระรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านภาครัฐมีการกำหนดกรอบการประเมินผลงานตามภาระรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจนั้นมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านภาครัฐมีการกระจายความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดการลดขั้นตอนในการติดต่อราชการเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนด้านภาครัฐมีการกำหนดกรอบแนวทางการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่ตอบสนองต่อประชาชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.11 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านความโปร่งใสพบว่า ด้านการปรับปรุงกลไกระบบงานการบริการสาธารณะของหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐมีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารภาครัฐเพื่อให้ภาคธุรกิจเอกชน ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิได้อย่างถูกต้องส่วนด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐมีความโปร่งใสประชาชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้นั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.12 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่าด้านภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในระดับต่างๆ และด้านภาครัฐมีการวางระบบให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล ควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บริการในระดับพื้นที่นั้นมากที่สุด ซึ่งทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือด้านภาครัฐมีการจัดวางระบบฟังความคิดเห็นความต้องการและรับเรื่องร้องทุกข์ของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.13 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลด้านสมรรถนะ พบว่า ด้านความตั้งใจและความพยายามให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องนั้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและด้านการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรมส่วนด้านการสร้างแรงขับเคลื่อนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.14 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครด้านการผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร อุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานนั้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและด้านการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิก และความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนด้านการรักษาภาพพจน์มาตรฐานขององค์กรและเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงองค์กรเสมอนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.15 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารองค์การและการกำหนดแผนผังความรู้้นั้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารองค์การวัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีในองค์การเป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ และด้านการสร้างทุนความรู้ในองค์การโดยกำหนดแนวทางความรู้้องค์การ ปรับปรุงความรู้ ประเมินค่าระดับความรู้ และเครือข่ายความรู้ ส่วนด้านการวางแผนความรู้โดยกำหนดยุทธศาสตร์ความรู้้องค์การจัดทำแผนปฏิบัติและการสร้างความรู้้องค์การนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.16 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้สิ่งจูงใจ พบว่า ด้านการสร้างเจตคติที่ดีต่องาน เห็นคุณค่าของงาน ให้อิสระในการทำงานจะก่อให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจนั้นมากที่สุดรองลงมาคือด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศเวลาในการทำงานและด้านการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน กำหนดสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองส่วนด้านการจัดสรรสิ่งจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนเงินรางวัลหรือการให้รางวัลอื่น ๆ สำหรับบุคลากรที่มีการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นตามระดับที่วางแผนไว้นั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.17 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าด้านการสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลมาใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและด้านการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ได้ส่วนด้านการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางหรือมาตรฐานที่องค์การต้องการนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การด้านการพัฒนาบุคคลด้านสมรรถนะ ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรมรองลงมาคือ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรตามดังกล่าวสูงกว่าตัวแปรอื่นในทางกลับกันได้แก่ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีรองลงมาคือด้านการเน้นลูกค้า ด้านการมีภาระรับผิดชอบด้านความโปร่งใส และด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสมรรถนะอยู่ในระดับสูงหมายความว่าองค์ประกอบ ด้านการ

ปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสมรรถนะสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ในขณะที่ด้านการเน้นลูกค้า ด้านการมีภาระรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส และด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรพบว่า ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือ การเป็นสมาชิกขององค์กร ทัศนคติและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรตามดังกล่าวสูงกว่าตัวแปรอื่นในทางกลับกัน ได้แก่ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันรองลงมาคือด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและด้านการแข่งขัน ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันั้นมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมากหมายความว่าองค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ในขณะที่ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน และด้านการแข่งขันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุด คือ การรักษาภาพพจน์ มาตรฐานขององค์กรและเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงองค์กรเสมอซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน รองลงมาคือด้านการเน้นลูกค้าด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันและด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนและด้านการเน้นลูกค้ามีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการรักษาภาพพจน์ มาตรฐานขององค์กรและเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงองค์กรเสมอในระดับสูงส่วนด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญา หรือคล้ายสัญญามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทางบวก ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การเป็นสมาชิกขององค์กร ทัศนคติและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี รองลงมาคือ ด้านการมีภาระรับผิดชอบด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์และด้านการทบทวนบทบาทของภาครัฐผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการเป็นสมาชิกขององค์กรทัศนคติและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานในระดับสูงมากส่วนด้านการมีภาระรับผิดชอบและด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและด้านการทบทวนบทบาทของภาครัฐมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วย

ความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี รองลงมาคือ ด้านการแข่งขันด้านการเน้นลูกค้าและด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงมาก ในขณะที่ด้านการแข่งขันและด้านการเน้นลูกค้ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางส่วนด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทางบวก ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุด คือการเป็นสมาชิกขององค์การ อุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน รองลงมาคือ การปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความโปร่งใสรองลงมาคือ ด้านการทบทวนบทบาทของภาครัฐผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านความโปร่งใส และด้านการทบทวนบทบาทของภาครัฐมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์การอุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน และการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงมากตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุด คือการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพลเมือง รองลงมาคือ ด้านการแข่งขันด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนและด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงมาก ในขณะที่ด้านการแข่งขัน และด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางส่วนด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทางบวกตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุด คือการเป็นสมาชิกขององค์การ อุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการมีภาระรับผิดชอบรองลงมาคือ ด้านการเน้นลูกค้าและด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมีภาระรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์การอุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานในระดับสูงส่วนด้านการเน้นลูกค้ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือ การบริหารองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีในองค์การเป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้รองลงมาคือ การวางแผนความรู้โดยกำหนดยุทธศาสตร์ความรู้องค์การจัดทำแผนปฏิบัติและการสร้างความรู้องค์การส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรตามดังกล่าวสูงกว่าตัวแปรอื่นในทางกลับกันได้แก่ ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญารองลงมาคือด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน ด้านการแข่งขันและด้านการมีส่วนร่วมของพลเมือง และการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารองค์การและการกำหนดแผนผังความรู้ในระดับสูง

มาก ส่วนด้านการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้สิ่งจูงใจ ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือการสร้างเจตคติที่ดีต่องานเห็นคุณค่าของงาน ให้อิสระในการทำงาน จะก่อให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจ รองลงมาคือ การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงานส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรตามดังกล่าวสูงกว่าตัวแปรอื่นในทางกลับกัน ได้แก่ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันและด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญานั้นมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการให้สิ่งจูงใจอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน และด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านความโปร่งใสและด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้สิ่งจูงใจในองค์ประกอบด้านการจัดสรรสิ่งจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนเงินรางวัลหรือการให้รางวัลอื่น ๆ สำหรับบุคลากรที่มีการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นตามระดับที่วางแผนไว้และการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงานในระดับสูงมาก ส่วนด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดคือ การสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร รองลงมาคือการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ได้ส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรตามดังกล่าวสูงกว่าตัวแปรอื่นในทางกลับกัน ได้แก่ด้านการมีภาระรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการเน้นลูกค้าด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาด้านความโปร่งใสด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมีภาระรับผิดชอบนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากหมายความว่า องค์ประกอบด้านการมีภาระรับผิดชอบของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์การมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ในขณะที่ด้านการเน้นลูกค้าด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาด้านความโปร่งใสและด้านการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านสมรรถนะ พบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีส่งผลซึ่ง

กันและกันกับชุดตัวแปรตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคคลด้านสมรรถนะในองค์ประกอบการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรม และการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลในระดับสูงในลักษณะนี้หมายความว่า องค์ประกอบด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์การมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสมรรถนะสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคคลในองค์กร สมรรถนะด้านทักษะการเสริมสร้างความรู้ตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ Jumphol Nimpanich. (2007). ในขณะที่ด้านการเน้นลูกค้า ด้านการมีภาระรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส และด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญามาใช้ไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Peters, B. G. 2001).

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการผูกพันต่อองค์กรพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบการเป็นสมาชิกขององค์กร อุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานในระดับสูงมาก ในลักษณะนี้หมายความว่า องค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์การมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร สร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้การนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกระจายอำนาจและแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานประสบความสำเร็จ การแบ่งหน้าที่การทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของจุมพล หนีมพานิช (2007) ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงส่วนด้านการมีภาระรับผิดชอบในขณะที่ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและด้านการแข่งขันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนแสดงความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานและการแข่งขันยังไม่ประสบความสำเร็จ แต่แสดงให้เห็นการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าสนใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2017)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาและด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชนส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์ประกอบด้านการบริหารองค์การวัฒนธรรมองค์การและเทคโนโลยีในองค์การเป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้และการวางแผนความรู้โดยกำหนดยุทธศาสตร์ความรู้องค์การจัดทำแผนปฏิบัติและการสร้างความรู้องค์การในระดับสูงมาก ในลักษณะนี้หมายความว่า องค์ประกอบด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา และ ด้าน

การเปลี่ยนแปลงการจัดการของภาคเอกชนของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่พนักงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและยังมีการนำรูปแบบการทำงานเชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญามาใช้ตามหลักทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร ศิริสัมพันธ์ (2002) ในขณะที่ด้านการแข่งขันและด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแข่งขันและด้านการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนตามทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคคลขององค์การไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการให้สิ่งจูงใจพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครด้านการให้สิ่งจูงใจในองค์ประกอบด้านการสร้างเจตคติที่ดีต่องานเห็นคุณค่าของงาน ให้อิสระในการทำงาน จะก่อให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจและการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงานในระดับสูงมาก ในลักษณะนี้หมายความว่า องค์ประกอบด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการให้สิ่งจูงใจสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้สิ่งจูงใจตามหลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ (2004)

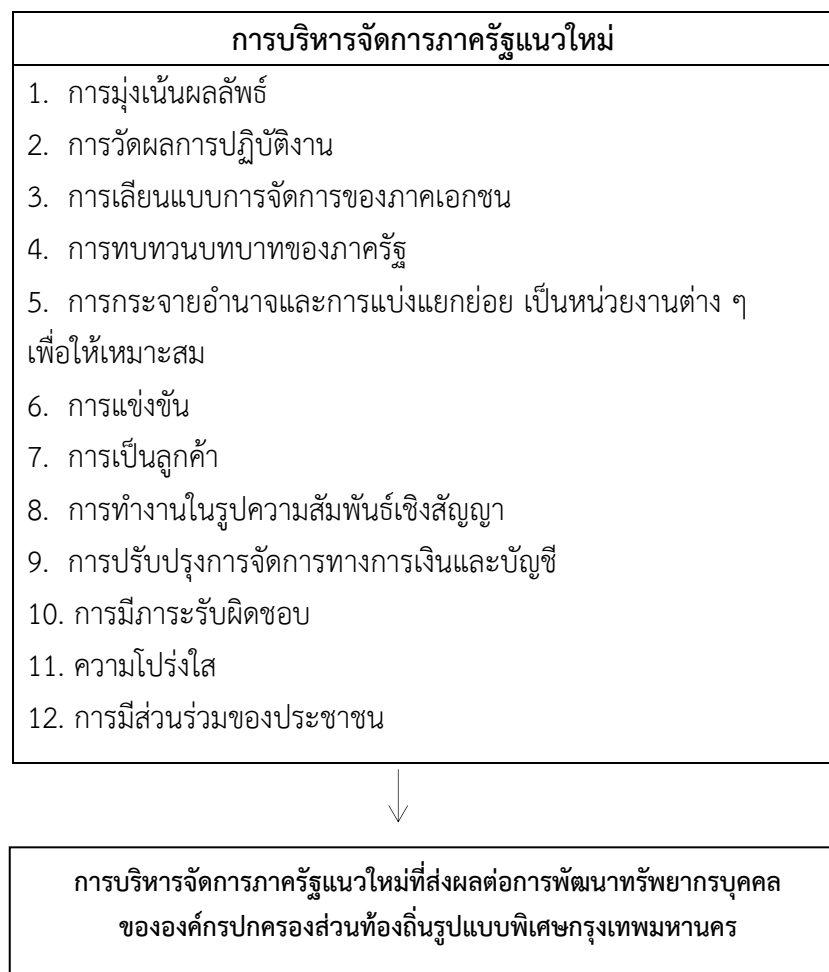
ส่วนด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อด้านมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Christopher Hood. 1991).

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการมีภาระรับผิดชอบส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านการสร้างคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ได้ในระดับสูงมากในลักษณะนี้หมายความว่าองค์ประกอบด้านการมีภาระรับผิดชอบของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวโน้มจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร กำหนดมาตรฐานการทำงานของพนักงานทำให้เกิดมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ (2004) ในขณะที่ด้านการเน้น

ลูกค้าด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาด้านความโปร่งใสและด้านการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การทำงานเชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญาความโปร่งใส การปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและทฤษฎีที่นำมาใช้ไม่ประสบความสำเร็จในองค์การ (Allen, Natalie J. and Meyer. John P. 1990)

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร แผนภาพที่1



**ภาพที่1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร**

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษากาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร และใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มี

ความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลค่อยข้างชัดเจนบางตัวแปรเท่านั้นสิ่งที่ต้องปรับปรุงในหน่วยงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร และตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อกัน คือการกระจายอำนาจและแบ่งแยกย่อยออกเป็นหน่วยงานการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องในทางปฏิบัติ

2. การตั้งข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลมากคือแรงจูงใจในการทำงานส่วนตัวแปรด้านการปฏิบัติงาน และการประเมินผลต้องปรับปรุงแก้ไข แสดงให้เห็นว่าพนักงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ยังไม่เชื่อมั่นในการประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร

3. การนำแนวคิดทฤษฎี การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ในเชิงวิชาการนั้นจะต้องสอดคล้องกับทางทางปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยไปปรับปรุง แก้ไข เป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล หรือหน่วยงานอื่น ๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อเป็นการเปิดกว้างการศึกษาวิจัย

2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกโดยการศึกษาวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์การโดยไม่เป็นรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณอย่างเดียว

References

- Allen, Natalie J. and Meyer. John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (6) : 1-18.
- Christopher Hood. (1991). *A public management for All Seasons Public Administration*.
- Chulachakwat, J., (2004). *Opinions on the performance of Thai civil servants and the new style of public management*. Doctor of Political Science Degree Thesis Major: Political Science, Faculty of Political Science: Chulalongkorn University.
- Department of Local Administration Promotion. (2018). *Includes announcements regarding personnel management of sub-district employees and sub-district administrative organization employees*. Bangkok : Human Resources Management System Development Office Department of Local Administration Promotion.
- Nimpanich, J., (2007). *New public administration: principles, concepts and examples of Thailand*. Nonthaburi, Sukhothai Thammathirat Open University Press.

- Pancharoenkit, L., (2017). *Organizational development according to the learning organization concept: A specific case study of Siam Commercial Bank Public Company Limited*. Thesis for the Master of Public Administration program. Department of Public Administration Graduate School Chulalongkorn University.
- Peters, B. G. (2001). *The Future of governing: Four emerging models*. Lawrence:University of Kansas.
- Sirisamphan, T., et al. (2018). *Development of the government inspection system and government inspectors*. Research report on the development of the public administration inspection system. Bangkok : Thailand Research Fund.

