

รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Modern Management Model of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region

อังครัตน์ เดชวัฒน์โยธิน

ยุภาพร ยุภาศ

นักศึกษา ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Angkarat Detwattanayotin

Yupaporn Yupas

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

E-mail: jad193891@gmail.com

วันที่รับบทความ: 7 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 ธันวาคม 2566

Received: December 7, 2023; Revised: December 19, 2023; Accepted: December 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีการศึกษา 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความเป็นธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.74-0.92 ปัจจัยการจัดการองค์กร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.67-0.89 ปัจจัยภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.87-0.93 ปัจจัยการเมืองภาคพลเมือง มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.79-0.98 ปัจจัยการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.86-0.96

3. การสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กรปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการสมัยใหม่ (2) การเมืองภาคพลเมือง 2) การบริหารองค์กรปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) การจัดการองค์กร (2) ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์กร (3) ภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหาร และ(4) เครื่องมือความสำเร็จ 3) เงื่อนไขและข้อจำกัดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ได้แก่ (1) การบริหารองค์กรปัจจัยแวดล้อมภายนอก (2) การบริหารองค์กรปัจจัยภายใน และ (3) ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบ; การบริหารจัดการสมัยใหม่; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the modern management level of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region 2) to study factors influencing modern management of sub-district Administrative Organization in the Northeastern Region and 3) to create and confirm a modern management model of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region The study consisted of 3 steps: Step 1: Study of the modern management level of Subdistrict Administrative Organizations in the Northeastern Region. Step 2: Studying the factors influencing the modern management of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeast Region. Step 3: Creating and confirming the modern management model of the Administrative Organization in the Northeastern Region.

The research results found that

1 . Modern management of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern region, overall, operations are at the highest level.

2. Study of factors influencing modern management of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region, it was found that the factors of good governance in organizations. The weight of the observed variables is between 0.74-0.92. Organizational management factors. The weight of the observed variables is between 0.67-0.89. Modern

leadership factors of executives. The weight of the observed variables is between 0.87-0.93. Civil political factors. The weight of the observed variables is between 0.79-0.98. Modern management factors. The weight of the observed variables is between 0.86-0.96.

3. Creation and confirmation of the modern management model of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region. It was found that the modern management model of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region consists of: 1) Organizational management of environmental factors. External includes (1) modern management (2) civic politics, 2) Organizational management, internal factors include (1) organizational management, (2) good governance in the organization, (3) modern leadership of executives, and (4) success tools, 3) conditions and limitations in Modern management includes (1) organizational management of external environmental factors, (2) organizational management of internal factors, and (3) achieving goals. Confirming the modern management model of the Subdistrict Administrative Organization in the Northeastern Region, it was found that the overall picture was appropriate at the highest level and has the highest level of possibility.

Keywords: Model; Modern management; Northeastern Region

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นรูปแบบการปกครองที่สำคัญในทางการเมือง การปกครองของชุมชนในระบบประชาธิปไตย ซึ่งภาระหน้าที่ของรัฐบาลในการบริหารการปกครองนั้นเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต รวมถึง ประเทศชาติเกิดความมั่นคงในด้านต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น และการที่รัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงย่อมเป็นไปได้ยาก และอาจ เกิดปัญหาความล่าช้า และผลงานที่เกิดขึ้นอาจจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของแต่ละชุมชนได้ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อช่วยให้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนได้รับการแก้ไขได้ อย่างรวดเร็ว และตรงกับความต้องการจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นผลให้แนวคิดการปกครองท้องถิ่นได้มีบทบาทและทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยได้มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องทั้งในการโครงสร้าง อำนาจหน้าที่บทบาทและภารกิจที่มีต่อประชาชนในชุมชนโดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐบาลในอันที่

จะรักษาความมั่นคงของประเทศในระดับฐานราก และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว โดยยึดหลักการกระจายอำนาจตามระบอบประชาธิปไตย ด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนับแต่ฉบับแรก (พ.ศ. 2475) จนถึงฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ได้มีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยให้ความสำคัญกับภาคประชาชนเพิ่มมากขึ้น ดังเห็นได้จากการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น โดยให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการตัดสินใจหลายเรื่องเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของสังคมไทยในระดับฐานราก นอกจากนี้การปกครองท้องถิ่นยังได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยให้เกิดการกระจายการพัฒนาของประเทศออกไปได้อย่างกว้างขวางและเสมอภาค โดยจุดเด่นอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเพื่อแก้ไขพัฒนาที่เกิดขึ้นและพัฒนาท้องถิ่นของตนไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างอิสระ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพบริบทส่วนใหญ่ยังคงความเป็นสังคมชนบท ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการพัฒนาให้เกิดความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรองรับการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ดังเห็นได้จาก 1) การจัดตั้งคณะกรรมการกลางระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาปรับปรุงระบบบริหารจัดการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารโครงสร้างขององค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 2) การให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจัดทำเป็นข้อบัญญัติ และแผนพัฒนา 3) การกำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยใช้ช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ กระดานข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ และมุมบริการข่าว เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวางรวดเร็วและเท่าเทียมกัน 4) การพัฒนาคุณภาพของพนักงาน โดยจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถจัดบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เท่าที่ควรซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงระบบการจัดทำบริการสาธารณะที่ขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

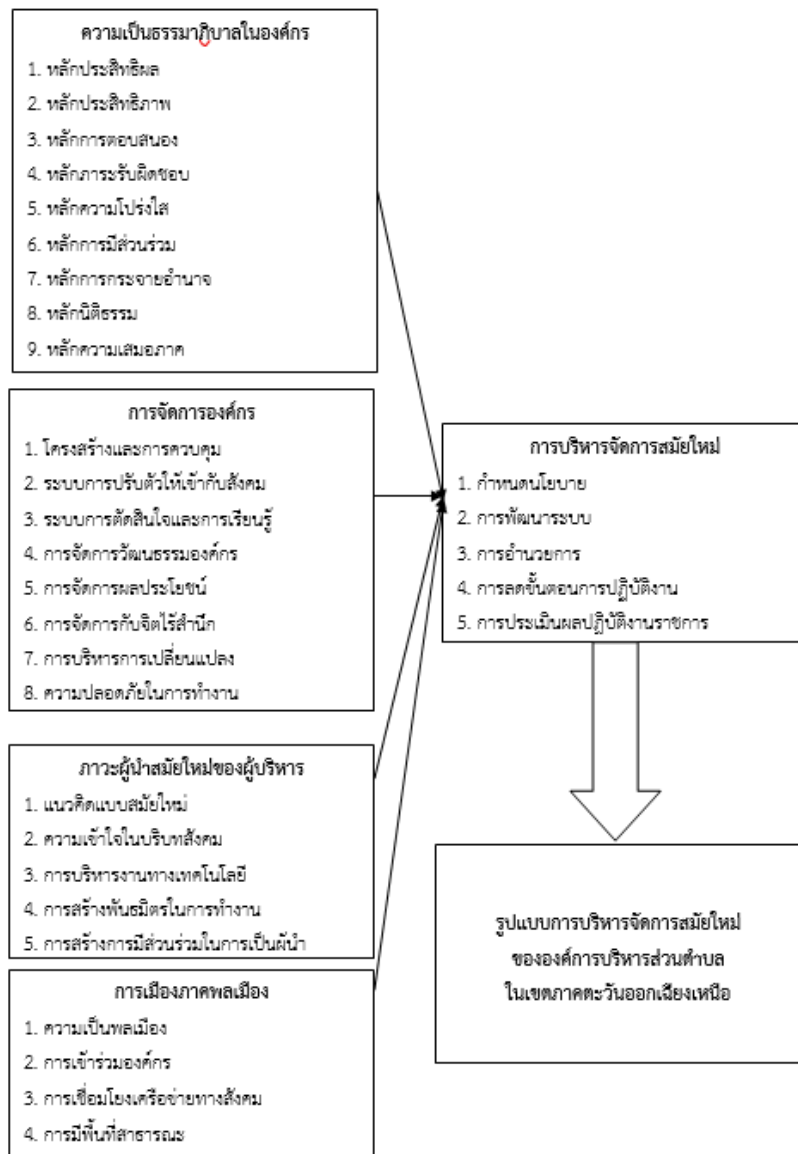
ดังนั้นจากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างครอบคลุมและรอบด้าน เพื่อค้นหาปัญหาที่ทับซ้อนกันอยู่ และนำไปสู่การเชื่อมโยงประเด็นต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนา

รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะช่วยให้มีการค้นพบวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ที่สามารถดำเนินงานบนฐานความต้องการและปัญหาของประชาชน โดยยึดหลักการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้บริการ และผลการศึกษาค้นคว้านี้จะนำไปสู่การสร้างและพัฒนาตัวแบบที่หลากหลายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดทางเลือกในการนำไปประยุกต์ใช้ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีหลากหลายได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่นนั้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

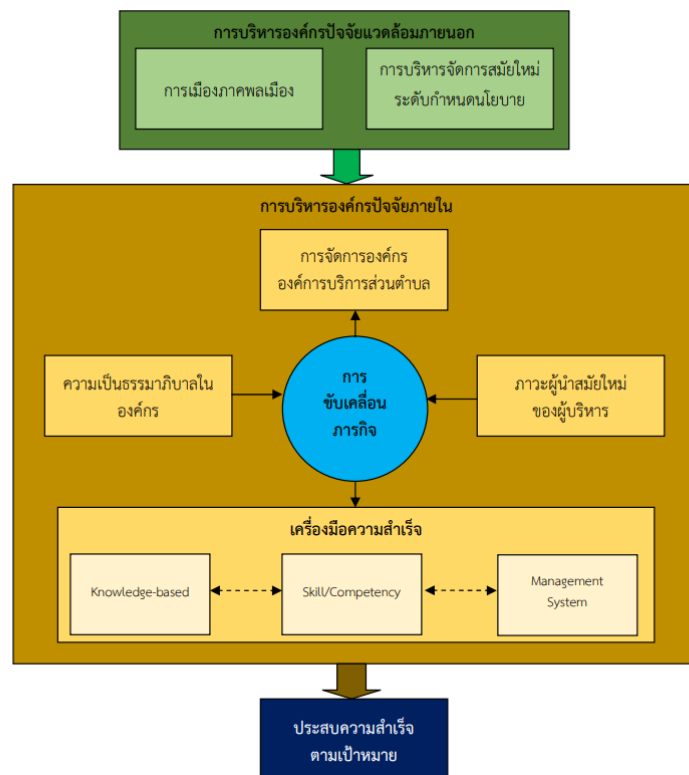
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) โดยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบบัญชีผู้ใดที่ตรงตามจังหวัด จำนวน 322 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชน จำนวน 12 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นการสนทนาแบบกลุ่มย่อย (Focus Group) (Qualitative and Qualitative Data Analysis) ในการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 มิติ ได้แก่ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

สรุปผลจากการวิจัย

1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความเป็นธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.74-0.92 ปัจจัยการจัดการองค์กร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.67-0.89 ปัจจัยภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.87-0.93 ปัจจัยการเมืองภาคพลเมือง มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.79-0.98 ปัจจัยการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.86-0.96
3. การสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กรปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการสมัยใหม่ (2) การเมืองภาคพลเมือง 2) การบริหารองค์กรปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) การจัดการองค์กร (2) ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์กร (3) ภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหาร และ(4) เครื่องมือความสำเร็จ 3) เงื่อนไขและข้อจำกัดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ได้แก่ (1) การบริหารองค์กรปัจจัยแวดล้อมภายนอก (2) การบริหารองค์กรปัจจัยภายใน และ (3) ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยความเป็นธรรมาภิบาลในองค์กร พบว่า ในภาพรวมการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิน ทองปั้น (2561) รูปแบบการบริหารจัดการสภาพเมืองเชิงพุทธ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีสาเหตุมาจากการใช้หลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม โดยมีการวางแผนงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรมและให้สมาชิกในชุมชนได้รับประโยชน์อย่างมากที่สุด และหลักการดังกล่าวยังเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สนับสนุนให้องค์การได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรชุมชนเป็นสะพานเชื่อมไปสู่การระดมความร่วมมือจากชุมชนได้กว้างขวาง และผลวิจัยยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ นพฤทธิ์ จิตรสายธาร (2559) รูปแบบการบริหารจัดการเมืองพัทยาที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า เงื่อนไขแห่งความสำเร็จตามหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญอันหนึ่ง คือ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ สมชาย สุเทศ (2556) การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยให้

ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารและเข้าใจในสถานการณ์ และนำไปสู่การร่วมให้ข้อมูลเพื่อ นำไปสู่การกำหนดนโยบายที่มีคุณภาพมากกว่าเดิม ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ อรทัย ก๊กผล (2559) กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้ช่วยให้หน่วยงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ครบถ้วนรอบด้าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวมาจากพื้นฐานของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ดังนั้นทางเลือกที่เกิดขึ้นจะได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัญหาในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดจากการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ปัจจัยการจัดการองค์กร พบว่าในภาพรวมการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีโครงสร้างและการควบคุมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถรับผิดชอบภารกิจขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทิวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) กล่าวว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดโครงสร้างการปกครองเป็นระบบ 2 ชั้น และการจำแนกและจัดระบบภารกิจหน้าที่ให้มีความชัดเจน โดยมุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการกับปัญหาความซับซ้อนในการจัดทำบริการสาธารณะนั้น ได้ก่อให้เกิดปัญหา การขาดความเชื่อมโยงแผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละระดับ เพื่อร่วมกันจัดทำภารกิจขนาดใหญ่ และวิธีการทำงานของพนักงาน ซึ่งขาดความเป็นมืออาชีพและเกิดจากการทำอะไรตามๆ กันโดยไม่มีการโต้แย้งได้ส่งผลให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จแต่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวลัย คงทอง (2562) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว พบว่า โครงสร้างองค์กรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า แต่หากองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสมก็ย่อมจะเป็นตัวขัดขวางการเจริญเติบโตขององค์กร นอกจากนี้หากองค์กรมีวิธีการแก้ไข้ปัญหา โดยการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการองค์กร ให้สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเน้นการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมส่งผลกระทบให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gareth Morgan (2007) ได้อธิบายแนวคิดโครงสร้างและการควบคุมขององค์กรใน 2 มุมมอง คือ องค์กรเสมือนเครื่องจักรกลที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง ระบบโครงสร้างและการควบคุม ซึ่งต้องมีความชัดเจนและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน และองค์กรเสมือนสิ่งมีชีวิตที่กล่าวว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญกับเรื่องระบบการปรับตัวและสังคม ซึ่งต้องเอื้อต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และ 2) การร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหาร ในภาพรวมการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเข้าใจในบริบทสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าวิธีการกระตุ้นจูงใจพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวและใช้ได้ตลอดไป ต้องปรับตามบริบทของสังคม และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเลือกวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เช่น ฟาร์คัสและเดอบัคเคอร์ (Farkas, Charles M. and Der Backer, Philippes) เบนนิสและนานุส (Bennis, W.G., and Nanus, B.) ไพเพอร์ (Pfeifer) นาฮาวานดิ (Nahavandi) แม็กเวลล์ (Maxwell, John C.) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552) และชัชลิต สรวารี (2557) ที่ได้กล่าวสอดคล้องกันไว้ว่า ภาวะผู้นำต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคม โดยไม่มีสูตรสำเร็จของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต่อทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำต้องมีการพยายามพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนกิจการได้ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ จิระชัย ยมเกิด (2558) รูปแบบการจัดการเทศบาลเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บริบทขององค์กรมีความสำคัญต่อการกำหนด รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อผลสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ ทั้ง 6 ด้าน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย กลุ่มนายองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปว่าผู้นำที่ดีต้องเป็นนักประสานให้งานกับคนเดินไป ด้วยกัน และกลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปว่า ผู้นำจะต้องเข้าใจคน เข้าใจบริบท เพื่อแสวงหาวิธีการจูงใจที่เหมาะสม สรุปได้ว่า ต่างบริบท ต่างสถานการณ์ และต่างเงื่อนไข จึงจำเป็นต้องเข้าใจความหลากหลายเพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้กล่าวถึงใน 2 ประเด็นที่สอดคล้องกัน คือ ความมีวิสัยทัศน์ และความเป็นนักกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร เจริญนนทสิทธิ์ (2559) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอบางบัวทอง ในทศวรรษหน้า พบว่า แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบใน 3 ประเด็นที่ต้องอาศัยทั้งความมีวิสัยทัศน์ และความเป็นนักกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย และแปลงวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติโดยใช้กลยุทธ์ แสวงหาความร่วมมือด้วยหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผล เพื่อแสวงหานวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ ตลอดทั้งผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในกฎระเบียบและสามารถเชื่อมโยงกับภาระงานได้ 2) เน้นสร้างบรรยากาศองค์การโดยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลขององค์การอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อม 3) มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้บริหารมีการเสริมสร้างค่านิยมของการทำงานเป็นทีม รวมถึงต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา วิสัยทัศน์ที่เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. การเมืองภาคพลเมือง ในภาพรวมการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรื่องการเมืองที่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้หากหากกลุ่มและองค์กรต่างๆ ในหมู่บ้าน มีพื้นที่สาธารณะเพื่อสร้างความเข้มแข็งมากเท่าใดก็ยิ่งมีแรงกดดันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนนทียา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่จะทำ

ให้มีพลังและมีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อประชาชนต้องการให้หน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติหันมาสนใจความต้องการของประชาชน และผลวิจัยพบว่า การรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่นเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับที่เกลเบรียน (Galbraith, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความคงอยู่ของกลุ่มและองค์กร เพราะหากกลุ่มและองค์กรไม่มีการกระทำหรือกิจกรรมใดๆ แล้ว ย่อมแสดงว่า กลุ่มและองค์กรนั้นหยุดตัวเองชั่วคราว หรือถาวร นอกจากนี้ ยังกล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มของประชาชนถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการต่อสู้กับสถานการณ์ต่างๆ ที่กดทับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ต่ำลง รวมถึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว อันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ชุมชนที่เข้มแข็งที่เข้มแข็งมักจะเป็นแกนนำในการเชื่อมโยงกลุ่มอื่นๆ ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาต่อไป โดยปัญหาเกี่ยวกับการมีพื้นที่สาธารณะในการสร้างเครือข่ายในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีหลายประเด็น นับตั้งแต่การจัดตั้งเครือข่าย การพัฒนา และการขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่ด้วยการทำงานเป็นเครือข่าย ซึ่งพบว่า สมาชิกเครือข่ายไม่สามารถร่วมกันทำงานได้จริง รวมถึงไม่มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องเพื่อช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การมีพื้นที่สาธารณะเพื่อสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรมในเครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เครือข่ายเกิดการพัฒนาและขยายตัวในการดำเนินกิจกรรมจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ โดยการเกิดขึ้นของเครือข่ายในสังคมไทยมาจาก 2 ทาง คือ การจัดตั้ง โดยภาครัฐและประชาชนจัดตั้งเอง ซึ่งในประเด็นนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554) ได้เสนอว่าการมีพื้นที่สาธารณะในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มองค์กร และเครือข่ายของภาคประชาชนนั้น หน่วยงานภาครัฐไม่ควรเข้าไปครอบงำและบงการ รวมถึงควรลดบทบาทในการคิดแทนประชาชนให้น้อยลง และปล่อยให้กลุ่มองค์กร และเครือข่ายเหล่านั้นได้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มากขึ้น

5. การบริหารจัดการสมัยใหม่ ในภาพรวมการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยได้ดำเนินการการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่แล้วทั้งในเรื่องของ Inside-out และ Outside-In โดยการพัฒนาจากภายนอกภาคราชการจะเน้นเรื่องการประชาคมเพื่อนำความต้องการของประชาชนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วม การพัฒนาจากภายนอกภาคราชการมากกว่า การพัฒนาจากภายในภาคราชการซึ่งสอดคล้องกับโครงการของที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการอยู่ กลุ่มตัวอย่างที่เข้าใจ แนวคิดเรื่องนี้ เห็นว่าการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง อกับแนวคิดของออร์พินท์ สฟโซคชัย (2561) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าจะช่วยให้หน่วยงานราชการเจ้าของโครงการ 1) ได้ทราบถึงปัญหาและการแก้ไขก่อนที่จะลุกลามบานปลาย 2) สามารถลดปัญหาที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือการต่อต้านจากประชาชน 3) เกิดแรงผลักดันที่ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตรงกับความต้องการของประชาชน 4) ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนรวมถึงความไว้วางใจจากประชาชนและช่วยให้ภาคประชาชนหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ 1) เกิดความเข้าใจ

การทำงานของหน่วยงานราชการที่จัดทำ โครงการและมีแนวโน้มที่จะเกิดการประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้ง 2) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเจ้าของโครงการในการดำเนินโครงการในด้านต่างๆ มากขึ้น 3) เกิดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของหน่วยงานราชการเจ้าของโครงการและปัญหา ส่วนใหญ่ของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเกิดจากการสื่อสารระหว่างระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติ และปัญหาด้านศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางของ ก.พ.ร. (2553) ที่เห็นว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้ดำรง ตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง โดยมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแล การใช้ อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและเป็นกรอบ การปฏิบัติหน้าที่แต่ต้องไม่เพิ่มขึ้นตอนเกินจำเป็นและให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือ โทรคมนาคมตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการลดขั้นตอนในการติดต่อราชการเพิ่มประสิทธิภาพ และประหยัดค่าใช้จ่าย และเมื่อมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นการใดแล้วให้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบด้วย ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือ แนวทางในการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และการลดขั้นตอน เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติได้ และส่วนราชการแต่ละแห่งต้องจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นโดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้ซึ่งจะเป็นการลด ขั้นตอน การติดต่อสอบถามหรือการทำความเข้าใจเรื่องสำหรับประชาชนที่จะมาขอรับบริการจากรัฐได้ โดยสะดวกและรวดเร็ว

6. รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีผลการดำเนินตามนโยบาย การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผลสำเร็จที่เกิดจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพร อารังลักษณ์ (2553) ที่ได้กล่าวถึงเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการสมัยใหม่สามารถดำเนินการ แก้ไขปัญหาในประเด็นนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม และหลายหน่วยงานได้ประสบผลสำเร็จ คือ เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนอื่นในสังคม ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ โดยเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา าระบบราชการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในอุดมคติขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชาญ ชัย จิตรเหล่าอาพร (2564) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาระบบราชการไทยว่า มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ ประโยชน์สุขของประชาชน และการรักษา ผลประโยชน์ของประเทศชาติ โดยปัญหาอุปสรรคของการนำ นโยบายการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ไม่สอดคล้องกับ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมพร อารังลักษณ์ (2553) ที่ได้กล่าววิพากษ์ การบริหารจัดการสมัยใหม่ ไว้ว่าเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ จึงทำให้เกิดปัญหาในการกำหนดเป้าหมาย

และมาตรฐานตัวชี้วัดที่ประเมิน เป็นตัวเลข ซึ่งอาจทำได้ยากและคลุมเครือ ทั้งนี้ตัวชี้วัดควรนำความต้องการของประชาชนมาเป็นกรอบคิดในการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นไป ตามหลักการจัดการนิยมที่มองว่าหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติต่อประชาชนเสมือนลูกค้าคนสำคัญ และสอดคล้องกับที่ ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การให้บริการสาธารณะต้องมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนเหนือสิ่งอื่นใด และซึ่งสอดคล้องกับที่ อัมพร อารงลักษณ์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ส่งมอบกิจกรรมสาธารณะแทนหน่วยงานภาครัฐนั้น เมื่อมีการทำงานผิดพลาดแล้วมักพบว่าประชาชนไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบการทำงานได้ เนื่องจากเป็นธุรกิจเอกชน และปัญหาริยธรรมในการทำงานที่เกิดจากการมุ่งเน้นผล สำเร็จในการทำงาน โดยอาศัยช่องว่างดังกล่าวแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับที่อัมพร อารงลักษณ์ (2553) เสนอไว้ในบทวิพากษ์ของการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่าการมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญเท่ากับการเปิดช่องว่างให้ละเลยการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมายเพียงเพื่อทำงานให้สำเร็จได้ผลงาน ตามที่กำหนดโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดทางกฎหมาย

ดังนั้นรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการนำนโยบายการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกประเด็นตามแนวทางของ ก.พ.ร. ดังนี้ 1) ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการทำงานแบบมีอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมพร อารงลักษณ์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่มีทักษะความสามารถในการกิจนั้นๆ เข้ามาดำเนินการให้รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และเครื่องมือทางการจัดการที่เหมาะสมมาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการนิยมของภาคเอกชนที่มุ่งเน้นการบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน ด้วยแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ 2) การมีส่วนร่วม โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องแสวงหาแนวร่วมในการทำงานโดยการพัฒนาเครือข่ายการทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องเข้ามาช่วย องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการซึ่งสอดคล้องกับที่ เคียร์ Morgan (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การดึงทุกภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานของภาครัฐจะทำให้เกิดการยอมรับและผู้ที่เกี่ยวข้องจะเกิดความตื่นตัว และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รวมถึงเป็นการช่วยระดมทรัพยากรในการทำงานและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงบทบาท ตามที่ตนถนัดเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐพรหมศรี (2557) ที่เสนอว่า กลไกการทำงานที่ซับซ้อนในปัจจุบันทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องเรียนรู้ศิลปะในการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อช่วยให้การจัดบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) เก่ง โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานให้มีมาตรฐานในการให้บริการมีระบบประกันคุณภาพในการให้บริการรวมถึง มีการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยต้องเร่งสร้าง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางทั้ง 2 ได้มุ่งไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงซึ่งสอดคล้องกับที่ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2564) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงว่าต้องกำหนดแนวทางและขั้นตอนให้เหมาะสม โดยในขั้นตอนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานด้วย 4) ดี โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาระบบตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจในการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างระบบกำกับดูแล ตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมถึง ความเชื่อถือได้ของหน่วยงาน และการป้องกันการทุจริต และข้อผิดพลาด ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลการทำงานเพื่อช่วยลดความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีค่านิยมการเป็นนักเรียนรัฐ โดยให้เริ่มจากผู้บริหารทุกระดับ
- 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาระบบการทำงาน โดยใช้หลักการและเครื่องมือทางการจัดการที่เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงมีการปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น จนกระทั่งสามารถพึ่งพาตนเองได้
- 1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดแนวทางการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมพลังกลุ่ม/องค์กร และเครือข่ายในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง รวมถึง เสริมสร้างกลไกระบบการบริหารจัดการเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำหลักธรรมาภิบาลสำหรับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง 2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการทำงาน 3) จัดโครงการองค์การบริหารส่วนตำบล เคลื่อนที่เป็นประจำทุกเดือน 4) จัดทำระบบบริหารความเสี่ยง 5) พัฒนาระบบการสื่อสาร 2 ทาง 6) ใช้กระบวนการการมี

ส่วนร่วมในการทำงาน 7) พัฒนาระบบการกระจายอำนาจ 8) มีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย และ 9) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานการทำงาน 2) มองการทำงานแบบเป็นองค์รวมมากกว่าการมองแบบแยกส่วน 3) ดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นนักเรียนรู้ สนับสนุนการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการพัฒนาวิธีการทำงาน 4) พัฒนาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก 6) ระบบพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ 7) พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในการทำงาน และ 8) พัฒนาระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบ ความคิดในเชิงกลยุทธ์ 2) การพัฒนาความมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี 4) การแสวงหาภาคีเครือข่ายในการทำงาน และ 5) การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคประชาชน ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน 2) ส่งเสริมประชาชนให้มีจิตอาสาในการร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะ 3) ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม/องค์กร และเครือข่ายในพื้นที่ 4) การเปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่ม/องค์กรและเครือข่าย และ 5) การจัดให้มีพื้นที่สาธารณะเพื่อเป็นเวทีพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เรียนรู้สิ่งดี ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบ และ 2) ปรับระบบ และวัฒนธรรมการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เอื้อต่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำเครื่องมือทางการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ 1) ฝึกอบรมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อเครื่องมือทางการจัดการ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเลือกใช้เครื่องมือทางการจัดการที่เหมาะสมกับภารกิจและข้อจำกัดในการดำเนินการ และ 3) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องสนับสนุน และช่วยเหลือในการทำงานโดยใช้เครื่องมือทางการจัดการ

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ได้แก่ 1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีค่านิยมการเป็นนักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาคุณภาพชีวิตและ

ความเป็นอยู่ของประชาชน 3) ใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่เหมาะสมในการชักจูงประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะอย่างต่อเนื่อง 4) เปิดโอกาสให้แก่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 5) เสริมสร้างกลไกระบบการบริหารจัดการเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ และ 6) สนับสนุนกิจกรรมตามความต้องการของกลุ่ม/องค์กร และเครือข่ายในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). **มาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาสตรี**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **องค์ประกอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2566). **ข้อมูลพื้นฐานของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- จิระชัย ยมเกิด. (2558). **รูปแบบการจัดการเทศบาลเมืองในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท้องถิ่น. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ซัลลิต สรวารี. (2557). **การบริหารคนกับองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2564). **การศึกษารอบแนวคิดแบบรัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่และการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการของไทย**. สืบค้น 12 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.ballchanchai.com/?cid=311360>.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: รัตนไตร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2559). **ปัญหาการจัดการบุคคลในอนาคต ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวิน ทองปิ่น. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเชิงพุทธ จังหวัดขอนแก่น**. ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2559). **แนวทางการนำหลักการธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2561). **หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม**. สืบค้น 12 สิงหาคม 2566, จาก http://www.opdc.go.th/oldweb/Mission/File_download/1141793785-1.ppt.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 – 610.