

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหาร
จัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี

Human Resource Development of Subdistrict Administrative
Organization According to the New Public Management Guidelines of
Subdistrict Administrative Organization in Pathumthani Province

เบญญาศิริ งามสอาด¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อใช้ Item-Total Correlation โดยใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของ Pearson's Correlation 2) สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก มีจำนวน 8 คน ในปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาระบบราชการ ด้านการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลปฏิบัติงานราชการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบการให้สิ่งจูงใจ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ประเด็นเหมือนสอดคล้อง และประเด็นแตกต่าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีการสร้างสมการพยากรณ์ แนวทางการ

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .028 (X_5) + .025 (X_1) + .022 (X_2) + .020 (X_4) + .009 (X_3)$ 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีแนวทางตามปัจจัยที่ส่งผลมากน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานโครงการ กิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับระบบราชการที่ต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติบริการด้วยน้ำใจใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ต้องยึดกฎ ระเบียบและบริการด้วยความจริงใจเพื่อการบริการสาธารณะในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้สิ่งของจูงใจ และด้านการปฏิบัติงาน จึงเกิดประสิทธิผลส่งผลในการพัฒนางานสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนตำบล, แนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research was purpose are 1) to study human resource development of the subdistrict administrative organization as new public management of sub district administrative organization in Pathumthani province 2) to study factors affecting human resource development of the subdistrict administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province and 3) to propose the human resource development approach of the sub district administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province. This research was the quantitative and qualitative and the study sample consisted of 380 people. The data analysis was used the statistical computer package 1) to calculate the item total correlation by a simple correlation of Pearson. 2) to calculate the descriptive statistical by percentage, mean and standard deviation and 3) to calculate the y inferential statistical by multiple regression analysis with stepwise multiple regression analysis. The key informants in the qualitative research were 8 people in factors on the human resource

development of the sub district administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province within 5 aspects that; policy formulation aspect, bureaucracy development aspect, administration aspect, performance approach reducing aspect and bureaucratic performance assessment aspect, and the human resource development of the sub district administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province within 4 aspects that; learning organization aspect, the development of learning and performance aspects, human resource development aspect with motivation system and performance assessment aspect. The analysis tool had depth interview and the same issue analysis was that related to the different issue analysis.

The result of the research revealed that; 1) The human resource development approach of the sub district administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province can produce the forecast equation is $\hat{Z} = .028 (X_5) + .025 (X_1) + .022 (X_2) + .020 (X_4) + .009 (X_3)$. 2) The human resource development approach of the sub district administrative organization as new public management of the sub district administrative organization in Pathumthani province had the highest approach as factors affecting that the performance assessment as project and activity plans of administrators assessment, the council and the members of sub district and provincial administrative organization and apply the data for policy formulation planning that related to the good governance of bureaucracy and performance reducing, sincere service with technology using that have to maintain the regulation and sincere service for public service in local area affecting human resource development approach of the sub district administrative organization as new public management in learning organization aspect, the development of learning and performance aspect, human resource development with motivation system aspect and performance aspect had the effectiveness affecting performance development to people absolutely.

Keywords : Human Resource Development, Subdistrict Administrative Organization, guidelines the new public, Pathumthani province

บทนำ

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งผลจากพลวัตของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เราไม่สามารถจะทำนายหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์การก็เช่นกัน ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและตัวแปรที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันทำให้องค์การต่างๆ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของตนไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์การภาคธุรกิจเท่านั้น การพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เห็นว่าพัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราไดม์ที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะและเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์การมีลักษณะเด่นคือความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการนั่นเอง ช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 เกิดการจัดการแนวใหม่ภาครัฐขึ้นในโลก มีชื่อเรียกว่า “การจัดการภาครัฐ” (Public Management) หรือ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) หรือบางทีก็มีชื่อเรียกย่อว่า “NPM” นักวิชาการ คาร์มาร์ก เห็นว่าเป็นการปฏิวัติการบริหารภาครัฐซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากเหมือนกับ ทฤษฎีระบบราชการของ เวเบอร์ หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ เปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบรวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน การบริหารจัดการภาครัฐเป็นศาสตร์ที่พัฒนามาจากทฤษฎีทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารรัฐกิจ ซึ่งมีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กร มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณและมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลของตนเอง หากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการบริหารองค์การให้เข้มแข็ง มีบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานมีการบริหารงานบุคคลที่ดีมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรควรมีความสามารถในการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงเฉพาะบุคลากรต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์เท่านั้น แต่หมายรวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจ

ความเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ ประเทศไทยได้พยายามในการปรับปรุงและทำการปฏิรูประบบการพัฒนาราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามในการปรับรื้อแนวทางใน การบริหารงานภาครัฐที่จากเดิมจะเป็นรูปแบบของการปกครองซึ่งจะให้ความสำคัญกับการจัดการ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวตั้ง ยึดถือการสั่งการในแบบที่มอบให้รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ในการปกครอง กำหนดกฎเกณฑ์ ขึ้น่า สั่งการ เข้าแทรกแซงการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ได้มาสู่รูปแบบในปัจจุบันในแนวทางที่เรียกว่า การจัดการปกครอง ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจแนวนอน มีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มทางสังคม การลดบทบาทขององค์การภาครัฐ การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และพร้อมที่จะตรวจสอบได้ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐในยุคสมัยแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งขอบข่ายแนวคิดจะครอบคลุมมิติทางการบริหารจัดการภาครัฐอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้การบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ก็ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2550: 35-37) ได้เสนอแนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐใหม่หรือการจัดการนิยมตั้งอยู่บนสมมุติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ และการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสแนวความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของ Woodrow Wilson (1887; Reprinted in Shafritz, J, and Hyde, A, 1997) ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการของ Frederick W. Taylor (1947) โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำหรับภายใต้บริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐในงานศึกษาวิจัยของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการภาครัฐ และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาวิวัฒนาการของการปฏิรูประบบบริหารราชการไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า การบริหารราชการไทยมีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนไปจากการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิมมาสู่การพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่ได้มีการ บูรณาการกรอบแนวคิดและเทคนิคในการบริหารที่หลากหลาย เป็นการบูรณาการแนวคิดในเรื่องของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น คือ การจัดระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งในอดีต ที่ผ่านมา การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่หลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ยกเลิกโดยรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550) มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ทั้งนี้ รัฐจะกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2546 : 1-2)

นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้วรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนในขณะเดียวกัน ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่พึงปรารถนาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ที่ให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลส่วน

ท้องถิ่น และส่งเสริมระบบคุณธรรมให้เข้มแข็ง และสามารถรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล 2) พัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและภารกิจ ที่มีการถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจฯ 3) การกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะของกลไกการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระยะยาว เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยช่วยอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาข้างต้น ชี้ชัดได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่มีการกระจายอำนาจให้มีอิสระในการบริหารงาน คนเสมือนเครื่องจักรเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้าขาดการพัฒนาที่ถูกต้องจะนำพาให้องค์กรล้มเหลวได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องสำคัญยิ่งตามนโยบายของรัฐบาลให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยนำหลักการปฏิรูประบบราชการ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์แก่ความคุ้มค่าของประชาชนที่มารับใช้บริการเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลจึงเป็นเหตุผลที่มาในการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเขตจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาระบบราชการ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานราชการ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบการให้สิ่งจูงใจ การประเมินผลการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชาชนทั้งหมดที่มีสิทธิเลือกตั้งที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 104,352 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการแทนค่าสูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1973 : 725)

ขอบเขตด้านสถานที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 37 แห่ง ที่อยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ ตุลาคม พ.ศ.2557 – มีนาคม พ.ศ. 2558

วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

1. แบบสอบถามเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดนโยบาย 2) ด้านการพัฒนาระบบราชการ 3) ด้านการอำนวยความสะดวก 4) ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานราชการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบการให้สิ่งจูงใจ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ตามข้อคำถามนั้นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกรอกข้อมูลโดยผู้วิจัยและทีมงานช่วยแจกแบบสอบถามและช่วยเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสัมภาษณ์ จำนวน 8 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ตามข้อคำถามนั้น ๆ โดยผู้วิจัยจัดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวินิจฉัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) ตามแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลจำนวน 380 ฉบับ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด แล้วแปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัสตัวเลข (Code) ตามคู่มือที่เตรียมไว้ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลในรูปของรหัสไปบันทึกในคอมพิวเตอร์แล้วทำการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงการแปรผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ Best, J.W., 1981 (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2543 : 120) ซึ่งแบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อใช้ Item-Total Correlation โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของ Pearson's Correlation สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ

การนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยได้อาศัยขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพของอลันน์ (Bryman, A., 2001 : 69) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1.การตั้งคำถามทั่วไป 2.การคัดเลือกสถานที่และบุคคล 3.วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข่าวสำคัญ โดยวิธีการจดบันทึกภาคสนาม 4.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำให้สัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 8 คน คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบการให้สิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ในการวิจัยได้ประชากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 พบว่า มีอายุอยู่ในช่วง 50 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.42 รองลงมาคือช่วงอายุ 41- 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.48

ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.42 และช่วงอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.68 ตามลำดับ พบว่า มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 43.16 รองลงมาคือระดับ ปวส.อนุปริญญาหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.57 ระดับสูงกว่าปริญญาคิดเป็นร้อยละ 18.95 และระดับ ปวช.หรือต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 11.32 พบว่าส่วนใหญ่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 63.68 รองลงมาคือนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.89 และผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 8.43 ตามลำดับ พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ไม่เกิน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.12 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.26 ส่วนประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.72 และ ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้าน และภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน พิจารณาในภาพรวม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนว การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้แรงจูงใจค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .93) ด้าน การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = .91) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .91) และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .82) การสร้าง สมการพยากรณ์ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย สามารถ สร้างสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .028 (X_5) + .025 (X_1) + .022 (X_2) + .020 (X_4) + .009 (X_3)$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = .81) ส่วนด้านกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = .86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบราชการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .87) ด้านการลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .86) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.9$, S.D. = .80) และระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = .74)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีแนวทางตามปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การปฏิบัติ หน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานโครงการ กิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

ฝ่ายสภา และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับระบบราชการที่ต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติ บริการด้วยน้ำใจ ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ต้องยึดกฎ ระเบียบและบริการด้วยความจริงใจเพื่อการบริการสาธารณะในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้สิ่งของจริงใจ และด้านการปฏิบัติงาน จึงเกิดประสิทธิผลส่งผลในการพัฒนางานสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีประชากร กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการที่ใกล้ชิดประชาชน ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนตามอำนาจหน้าที่การบริหารแนวใหม่ มีความจำเป็นต้องดำเนินการบริหารด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาระบบราชการ อาศัยเงินเดือนมีค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อการดำรงชีพตามความเหมาะสม มีการสรรหา การแต่งตั้ง อย่างเป็นธรรม ด้านการอำนวยความสะดวก มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารแก่ประชาชน และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กร ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ คือองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เห็นว่า การกำหนดนโยบายโดยน่านโยบายระดับเบื้องต้นมากำหนดแล้ววิเคราะห์บริบทขององค์การบริหารดำเนินการวางแผนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่วนด้านการพัฒนาระบบราชการ เห็นว่า คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหาร การวางแผนอัตรากำลัง กรอบงานคนต้องเหมาะสมกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาระบบราชการ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการและด้านการอำนวยความสะดวกมีส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้แรงจูงใจ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านกาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนายองค์การบริหารส่วนตำบล นายเทศมนตรี และนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ วุฒิโสภากร (2548) ได้ศึกษาถึงบทบาทที่ประชาชนคาดหวังต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า ความคาดหวังของประชาชน ต่อบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและสนับสนุน องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมดูแลรักษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ของวีรากร อุตร์เลิศ (2555) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา : พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยงอำเภอนครไทยจังหวัด การเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความพร้อมทุกด้านนั่นเอง

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ต้องอาศัยขั้นตอน กระบวนการ วิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดเป็นแนวทาง คือ การปฏิบัติหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ กิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับระบบราชการที่ต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติ บริการด้วยน้ำใจใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ต้องยึดกฎ ระเบียบและบริการด้วยความจริงใจเพื่อการบริการสาธารณะในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้สิ่งของจูงใจ และด้านการปฏิบัติงาน จึงเกิดประสิทธิผลส่งผลในการพัฒนางานสู่ประชาชนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในสายงานการบริหารท้องถิ่น คือ นายกเทศมนตรีเมืองปทุมธานี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี การบริหารเทศบาลเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บางหลวง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย ควรเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นเป็นวาระแห่งชาติ และกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เชิงบริหาร บุคลากรระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ และระบบการตรวจสอบภาครัฐ การถ่วงดุลอำนาจในการบริหารอย่างแท้จริง

เชิงวิชาการ ควรมีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ เน้นปลูกจิตสำนึก ในด้านการทุจริต การซื้อสิทธิขายเสียง การปองดองสมานฉันท์

บรรณานุกรม

- ทศพร ศิริสัมพันธ์,และคณะ. (2546). **การพัฒนาระบบและกลไกของการตรวจสอบของการบริหารราชการแผ่นดิน**. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- _____. (2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่**. สำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.).
- ประยุทธ์ วุฒิสภากร. (2548). **บทบาทที่ประชาชนคาดหวังต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณี เขต 3 อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์-มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
- วิรากร อุตร์เลิศ. (2555). “การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก” **วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่**. 5 (1). หน้า 94-104
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2546). **การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). **การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bryman, A. (2001). **Social Research Methods**. Oxford UK: Oxford University Press.
- Frederick W. Taylor. (1947). **Principles of Scientific Management**. New York: Harper.
- Wilson, W., (1887). “The Study of Administration”. *Political Science Quarterly*, Reprinted in 1997 in **Classics of Public Administration**, 2^{sd} ed. Shafritz, J, and Hyde, A. Chicago: Dorsey Press.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introduction Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Rows Publishers.