

การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี

จำลอง เอกสรรพสิทธิ์ ยอดมาลี

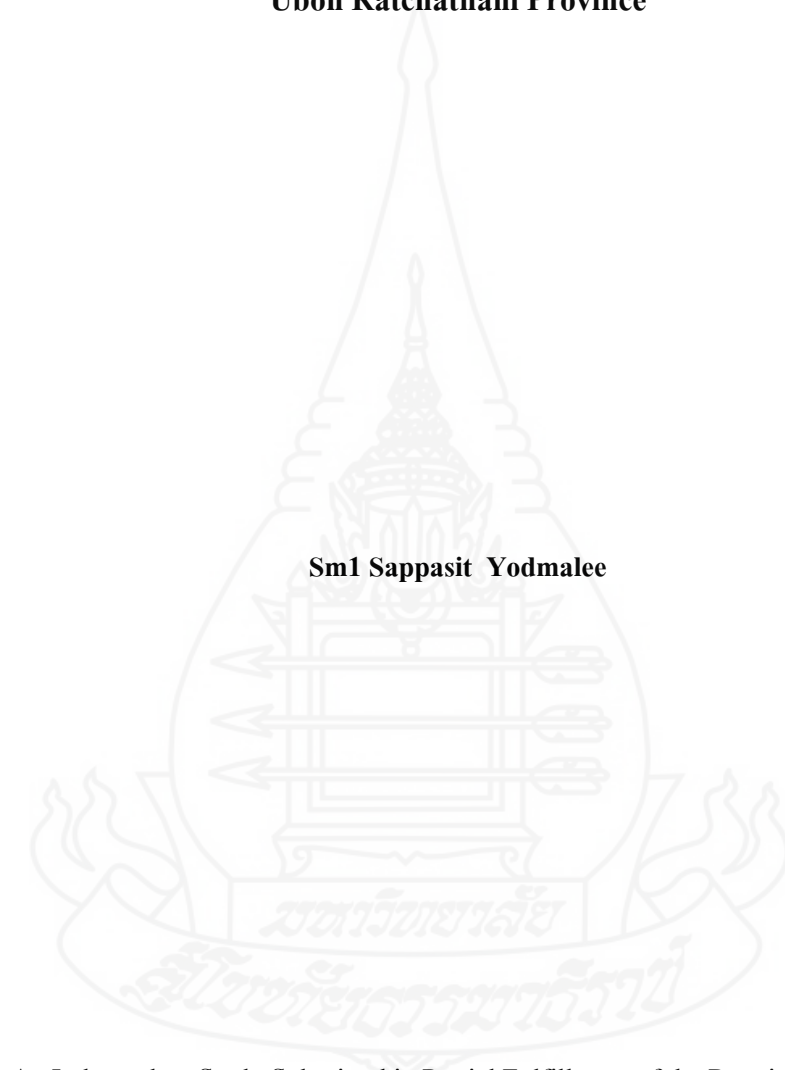


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Being a Modern Organization of Subdistrict Administration Organizations in
Ubon Ratchathani Province**

Sm1 Sappasit Yodmalee



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี
ชื่อและนามสกุล	จำสิมเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
ผู้ศึกษา จำลิมเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี **รหัสนักศึกษา** 2603002292 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสนาห์ จุ้ยโต **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี (2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

การศึกษาคั่นคว้อครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั่นคว้อนี้ได้แก่ ประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,287,819 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมาก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรอัจฉริยะ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ มี 3 ประการ ได้แก่ แสวงหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างทีมงานศึกษาคั่นคว้อเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร และ สร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่มชนในพื้นที่รวมทั้งค่านิยมและแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างถูกต้องเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

คำสำคัญ องค์กรสมัยใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

Independent Study title: Being a Modern Organization of Subdistrict Administration Organizations in Ubon Ratchathani Province

Author: Sm1 Sappasit Yodmalee; **ID:** 2603002292;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Saneh Juito, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this study were to : (1) study the level of the state of a modern organization of the subdistrict administration organizations in Ubon Ratchathani. (2) to compare opinions of people toward the state of modern organization of the subdistrict administration organizations in Ubon Ratchathani, classified by personal factors, and (3) study the development guidelines to be the modern organization of the subdistrict administration organization in Ubon Ratchathani

The study was a quantitative research. The population in this study was people aged over 18 years that were domiciled or lived in the responsible areas of the subdistrict administration organizations in Ubon Ratchathani Province, numbering 1,287,819 people. The sample size was 400 persons by using Taro Yamane's formula and the sample was from multi-step sampling method. The tool in this research was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and one-way analysis of variance.

The results of the study revealed that (1) in overall, the level of of the state of a modern organization of the subdistrict administration organizations in Ubon Ratchathani in 3 aspects was at a medium level. When considered in each aspect, it was found that being a high performance organization was at a high level but being a learning organization and being a genius organization were at a medium level. (2) People with different gender, age, education level, occupation and income had different opinions towards being a modern organization of sub-district administration organizations in Ubon Ratchathani Province with statistical significance at the level of 0.05. (3) Guidelines for the development of subdistrict administrative organizations in Ubon Ratchathani province to be a modern organization has 3 aspects. First of all, modern technology or tools to support public activities according to their powers and duties are recommended in order to achieve organization goals Opportunities for personnel in the organization should be shown to be creative. Secondly, creative organization culture should be provided to the personel; as well as, research support or research team building in best practices in organization development should be available. Finally, unity among local people should be encouraged including values and ideas for a proper systematic development with the public interests should be underlined.

Keywords: Being a Modern Organization of Subdistrict Administration Organization in Ubon Ratchathani Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเป็นระยะๆ ยิ่งกว่านี้ยังได้รับความเอื้อเฟื้ออย่างมากจาก รศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์.ดร.สุวิดา นวมเจริญ และ นายณรงค์ รุ่งเรือง ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ (แบบสอบถาม) สำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย รวมทั้งยังได้รับความร่วมมืออย่างแข็งขันจากคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 แห่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสตรมหาบัณฑิต แผนกบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รุ่นที่ 14 (กลุ่มอุบลราชธานี) ที่ได้ให้ข้อมูลและช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ ผู้ศึกษาขอขอบคุณ คุณพัชรินทร์ ศรีบุตร ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่กล่าวมาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ยิ่งกว่านี้ ผู้ศึกษาต้องขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนด้านอื่น ๆ อันรวมถึงการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณจิรวัดณ์ มีคุณ ซึ่งเป็นผู้รับภาระในการจัดพิมพ์

สุดท้ายผู้ศึกษาขอขอบคุณงามความดี และประโยชน์ทั้งมวลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้แก่บิดา มารดา บุพการี ตลอดจนจนคณาจารย์ทั้งในอดีต และปัจจุบันทุกท่านที่ได้เลี้ยงดูอบรมป้อนิสัย หล่อหลอมความมานะอดทน ประสึทธิ์ประสาทวิชาความรู้วางรากฐานชีวิตให้แก่ผู้ศึกษา

สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่	38
การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	86
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การ สมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จากคำถามปลายเปิดนำเสนอผลแบบตารางโดยการแจกแจงค่าความถี่.....	106
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการศึกษา.....	109
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	135
ก รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ.....	136
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	138
ค แบบสอบถามงานวิจัย.....	147
ประวัติผู้ศึกษา.....	159

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบแนวคิดใค่เช่่นกับนวัตกรรม	13
ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี	78
ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การอัจฉริยะ	79
ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	81
ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การสมรรถนะสูง	84
ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ	86
ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบ่ียงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	88
ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามอายุ	89
ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ	89
ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัย์ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามอายุ	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	91
ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	93
ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.16 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอาชีพ.....	96
ตารางที่ 4.18 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ.....	97
ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามอาชีพ.....	98
ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอาชีพ.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามอาชีพ.....	100
ตารางที่ 4.22 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้.....	101
ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	102
ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามรายได้.....	103
ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้.....	104
ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามรายได้.....	105
ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.....	106

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงประเภทขององค์การสมัยใหม่จำแนกตามจุดเน้น.....	12
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงกับองค์ความรู้.....	16
ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาสู่องค์การอัจฉริยะ.....	17
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ.....	30
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	61



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ปัจจุบันของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า ยุคข้อมูล ข่าวสาร (Information age) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจที่เรียกว่า “เศรษฐกิจไร้พรมแดน” (Borderless economy) ซึ่งธุรกิจต่างๆ ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางทั้ง ภายในประเทศ และต่างประเทศ อีกทั้งมีการเปิดเสรีทางการค้า ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจมีความ รุนแรงมากขึ้น ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และ วิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อชิงความได้เปรียบใน การแข่งขัน ซึ่งจะต้องทุ่มเททั้งด้านกำลังกาย กำลังความคิด และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อเป็นการ เพิ่มผลผลิตหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีกระแสการนำเอาการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการของภาครัฐ ทำให้ภาครัฐต้องมึ การปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานและการให้บริการ รวมถึงการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและ มาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นหลักบริหารราชการที่ได้รับการตราขึ้นเป็น กฎหมาย ดังที่ปรากฏ ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็น รูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้เป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ โดยการบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้จะต้องดำเนินการโดยยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลาง คือ การทำงานราชการที่ต้องยึดความต้องการของประชาชนมาก่อนเสมอ

การให้บริการของรัฐต้องมุ่งตอบสนองปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ใช่มุ่งอำนวยความสะดวกของผู้ให้บริการเพียงฝ่ายเดียว

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการปรับตัวและนำเทคนิคทางการบริหารต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รวมทั้งให้บริการแก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อระบบราชการและประชาชนมากที่สุด รวมไปถึงการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ในเวลาต่อมา โดยมี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เอง ที่ได้พยายามที่จะเสนอเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยราชการ เพื่อให้เป็นกลไกและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการ ต่อมาทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยถ้าองค์กรใดที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ได้ในระดับที่ดีเยี่ยมจะเป็นเหมือนกับเครื่องรับรองถึงความเป็นเลิศขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง โดยงานวิจัยนี้ได้สังเกตเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรสมัยใหม่ของหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐและหน่วยงานที่มีขนาดเล็กแต่มีปริมาณมากนั้น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็กแต่มีจำนวนมาก จึงทำให้การใช้เงินงบประมาณในการนำไปพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณเป็นจำนวนเงินหลายหมื่นล้าน แต่มีอัตราเข้าถึงความคุ้มค่าในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ในแต่ละโครงการ ว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการ ทั้งการบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่สำคัญตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2549 ซึ่งพระราชบัญญัติ

ดังกล่าวกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ส่งผลให้ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รวมทั้งให้บริการแก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ โดยได้มุ่งเน้นไปที่ความพยายามในการปฏิรูปเรื่องการพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและประชาชน และก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ในอนาคต ดังนั้นการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ซึ่งจะมีผลให้องค์การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน มีต้นทุนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่าสามารถวัดได้ มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใสหรือตรวจสอบได้ สร้างความพึงพอใจให้ทั้งเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอง ตลอดจนประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้มีการบริหารราชการและการบริการที่คล่องตัว รวดเร็ว ชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างสอดคล้องและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการเป็นองค์กรสมัยใหม่ในงานวิจัยนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จะต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) องค์การอัจฉริยะ เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 30-31) กล่าวว่า องค์การอัจฉริยะหมายถึง องค์การที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมตามหลักการที่ว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละออนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามหลักการที่ว่าต้องสร้างและประดิษฐ์สิ่งแตกต่างหรือแปลกใหม่อยู่เสมอ ประกอบ คุปรัตน์ (2540) อ่างใน เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 34) กล่าวไว้ว่า องค์การอัจฉริยะประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ สติปัญญา ข้อมูลข่าวสาร และความคิด จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าองค์การแบบสามไอ (The triple I Organization) (2) องค์การแห่งการเรียนรู้ Peter M. Senge กล่าวไว้คือ “วินัย 5 ประการ” ได้แก่ (สาริน, 2547, น. 13) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) (3) องค์การสมรรถนะสูง เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 237-240) ได้เสนอตัวแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งสู่องค์กรทริปเปิ้ลเอช คือการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

หมายถึง Head หรือ H1 การบริหารองค์การสมัยใหม่ หมายถึง Hand หรือ H2 การบริหารทุนมนุษย์
หมายถึง Heart หรือ H3

งานวิจัยนี้จึงกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นพื้นที่เป้าหมายของกลุ่มประชากรในการทำวิจัยในครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอวารินชำราบ อำเภอเขื่องใน และอำเภอสว่างวีระวงศ์ องค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด องค์การบริหารส่วนตำบลก่อเอ้ และองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโคม

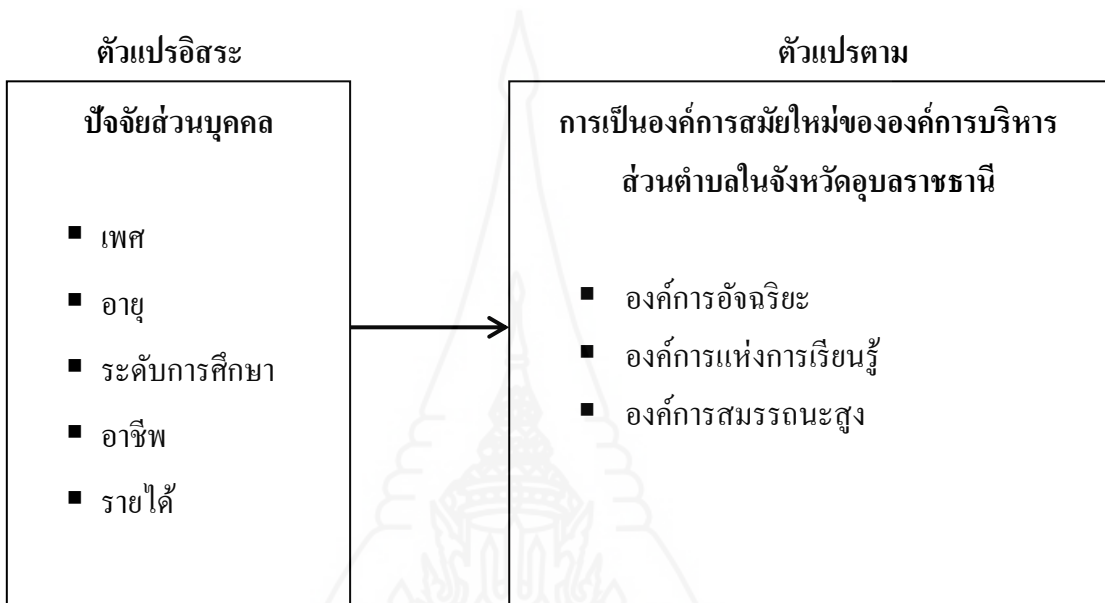
จากที่มาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ว่ามีลักษณะการเป็นองค์การสมัยใหม่มากน้อยเพียงใด เพื่อการเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน พร้อมทั้งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุง แก้ไข และประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีต่างๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาความสอดคล้องและความเหมาะสมในการสร้างรูปแบบเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นองค์การสมัยใหม่ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมัยใหม่และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

4.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

4.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

4.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

4.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษา การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วย การเป็นองค์กรอัจฉริยะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วย การเป็นองค์กรอัจฉริยะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.2562 – มกราคม พ.ศ.2563 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

6.1.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

6.1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของกลุ่มตัวอย่าง โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ 18-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี และ 60 ปี ขึ้นไป

6.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส.ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.1.4 อาชีพ หมายถึง รูปแบบการดำรงชีพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีผลตอบแทนออกมาในรูปของรายได้ แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ เกษตรกร ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอื่นๆ

6.1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 ขึ้นไป

6.2 การเป็นองค์กรสมัยใหม่ หมายถึง สภาวะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

6.2.1 องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่มีนโยบายเปิดกว้างด้านความคิดสร้างสรรค์หรือการสร้างนวัตกรรม มีทีมงานศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากที่ต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน พัฒนาการเรียนรู้แบบทีมงาน ตลอดจนเน้นการพัฒนาหน่วยงานภายในสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างทั่วถึง

6.2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความมุ่งมั่นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรและแผนกงาน เน้นการดำเนินการที่ทำให้เกิดการฝึกกำลังของทุกฝ่าย มีการเชื่อมต่อการเรียนรู้จากผู้เป็นเลิศเข้ากับภารกิจขององค์กร มีการประเมินขีดความสามารถของส่วนราชการ/หน่วยงานภายในเทียบวัดกับผู้ที่เป็นเลิศอยู่เสมอ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจของบุคลากรทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดและการทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการบริการและความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรในองค์กรเป็นไฟรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง มีการปรับลดกฎระเบียบเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการขยายการเรียนรู้เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร มีการแสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เน้นการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายประจำปีอย่างต่อเนื่อง

6.2.3 องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มียุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะขององค์การ สามารถแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีขีดความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ตอบโจทย์ทั้งความต้องการของบุคคลและองค์การ มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์การเหมาะสมสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการดำเนินงานที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการในระดับดีถึงดีมาก รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำรงสถานะอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล (ตุลาคม 2562 – มกราคม 2563) ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด องค์การบริหารส่วนตำบลก่อเอ้ และองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโคม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

7.2 เพื่อทราบถึงการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7.3 เพื่อทราบถึงแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหาสาระต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่
3. การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่

เพื่อให้เข้าใจความเป็นองค์การสมัยใหม่ที่ศึกษาอย่างชัดเจน ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่อันประกอบด้วยความหมายและองค์ประกอบขององค์การสมัยใหม่ และความหมายองค์ประกอบและปัจจัยหรือแนวทางในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การสมัยใหม่ประเภทต่างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายขององค์การสมัยใหม่

เสนห์ จุ้ยโต (2559, น. 18-21) กล่าวว่าไว้ว่า องค์การสมัยใหม่ หมายถึง องค์การที่มีการปฏิบัติ ทางการจัดการในหลายเรื่องหลายองค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติองค์การให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่ยุ่งเหยิงไร้ระบบ ในอนาคตที่การบริหารจะยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ใครก็ตามมองอนาคตที่ไม่แน่นอนได้แจ่มชัดมากกว่าย่อมทำให้มีโอกาสสำเร็จได้มาก ทั้งนี้โดยองค์การสมัยใหม่มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ กล่าวคือ มีผู้บริหารและพนักงานที่มีคุณภาพ โดยที่ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานมีความรอบรู้แห่งตน มีตัวแบบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีมงาน ผู้บริหารระดับสูงจำต้องผลักดันการตัดสินใจ

ลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น และจำเป็นต้องผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น

2. มีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย กล่าวคือ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จะเห็นว่าการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดข้อมูล ซึ่งหมายถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นซึ่งอาจแสดงในรูปของข้อความ ตัวเลข ภาพและเสียงข้อมูลองค์กร ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์กร จำเป็นต้องนำมาประมวลเพื่อให้ได้สารสนเทศ โดยการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดความหมายขึ้นกับข้อมูลด้วยการเรียงลำดับ จัดหมวดหมู่ กำหนด หรือวิเคราะห์ด้วยตัวแบบคณิตศาสตร์ ดังนั้นสารสนเทศจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายแสดงถึงสภาพแนวโน้มปัญหา โอกาส ซึ่งผู้ได้รับสารสนเทศสามารถอธิบายได้ว่าสิ่งที่กำลังพิจารณาอยู่ ดีหรือไม่ดีอย่างไร มากหรือน้อยอย่างไร เร็วไปหรือช้าไปอย่างไร องค์กรสมัยใหม่จะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น ซึ่งหมายถึงวิธีการ องค์กรความรู้และอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การสื่อสารข้อมูล การนำเสนอและใช้สารสนเทศซึ่งประกอบด้วยระบบสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์เป็นสำคัญ เทคโนโลยีที่ทันสมัย จะเป็นเครื่องช่วยทำให้การวางแผน การตัดสินใจ และการควบคุมทางการบริหาร ได้ถูกต้อง ทันการณ์ รวดเร็ว และ สอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริหารในอนาคต ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหาร องค์กรสมัยใหม่มากขึ้น

3. มีทรัพยากรด้าน โครงสร้างและระบบงานยืดหยุ่น กล่าวคือ มีการจัด โครงสร้าง องค์กรจากแนวคิด ผู้โครงสร้างแนวอนมากขึ้น มีการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะมีองค์กรแบบเครือข่าย ที่มีการบริหารองค์กรแต่ละแห่งเป็นอิสระต่อกัน มุ่งสู่การบริหารองค์กรแบบศูนย์กำเนิด มีการลดขนาดองค์กรให้เล็ก โดยพยายามที่จะนำพนักงานที่เป็นฝ่ายที่ปรึกษาออกไปจากองค์กร มีการนำเอาเทคนิคการปรับระบบมาใช้มากขึ้น โดยการปรับกระบวนการทำงานใหม่ เพื่อให้การบริหารลูกค้านั้นไปอย่างรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจ ต่อลูกค้า โครงสร้างองค์กรมุ่งสู่การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน มีกลยุทธ์การทำงานที่รวดเร็ว ยืดหยุ่นคล่องตัว

1.2 องค์ประกอบขององค์กรสมัยใหม่

เสน่ห์ จุ้ย โด (2559, น. 22-24) นำเสนอไว้ในหนังสือองค์กรสมัยใหม่ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรสมัยใหม่มี ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้าได้มาตรฐาน โดยปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรการจัดการที่ต้องมีมาตรฐาน ตามที่กำหนดไว้ และต้องมุ่งสู่มาตรฐานระดับสากล ทรัพยากรการจัดการประกอบด้วย 4'Ms ซึ่งได้แก่ Man หมายถึงคนหรือทรัพยากรมนุษย์ Money หมายถึง เงิน Material หมายถึง วัสดุ และ Method หมายถึง เทคนิควิธีการ ในปัจจุบันและอนาคตมุ่งสู่ 6'Ms โดยเพิ่มเรื่อง Market หมายถึง

ตลาดซึ่งรวมถึงลูกค้า และ Machine หมายถึงเครื่องจักร อุปกรณ์ อันได้แก่ Information- Technology หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว สอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัยที่ 7 คือ ทรัพยากรเวลา ที่จะต้องบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2. กระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการจัดการ หมายถึง การแปลงทรัพยากรการจัดการสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือกระบวนการจัดการเป็นการผสมผสานหรือบูรณาการทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด การบูรณาการทรัพยากรการจัดการ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ ตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ และเวลา กระบวนการที่ดีจะต้องใช้การวางแผนที่ดี การจัดโครงสร้างและออกแบบองค์การที่ดี การนำที่ดี และ การควบคุมที่ดี

3. ผลผลิตที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งผลผลิตที่ได้รับการยอมรับหรือปัจจัยนำออกจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากลูกค้าและผู้รับบริการ ผลผลิตของระบบบริหารที่ได้รับการยอมรับโดยหลักต้องวัดที่ประสิทธิผล โดยพิจารณาว่ามีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด กรณีที่มีประสิทธิผลที่ดีแล้วจำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานเร็วกว่า และบริการประทับใจมากกว่า และในอนาคตมุ่งสู่การแข่งขันมากขึ้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึงรวมถึงการสร้างแตกต่างและนวัตกรรม หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอด้วย

4. ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว โดยองค์การสมัยใหม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ ป้อนเข้าสู่ระบบการบริหารอย่างรวดเร็วทันทีทันใด ข้อมูลจะย้อนกลับสู่กระบวนการ ในกรณีที่ตรวจสอบได้ว่ากระบวนการบริหารบกพร่องจำเป็นต้องแก้ไข ดังนั้นการปรับเปลี่ยนองค์การจึงเน้นที่กระบวนการเป็นสำคัญ ถ้ากระบวนการมีคุณภาพจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีคุณภาพด้วย ในอีกกรณีหนึ่งเมื่อตรวจสอบพบว่าปัจจัยนำเข้าบกพร่องจำเป็นต้องแก้ไข โดยการควบคุมปัจจัยนำเข้า ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ องค์การสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อข้อมูลย้อนกลับเป็นอย่างมาก ผู้บริหารองค์การจึงต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

5. สอดคล้องต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การสมัยใหม่ต้องประเมินและวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมให้ครบถ้วนและถูกต้องโดยเฉพาะปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งได้แก่การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าการเมืองมุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี เศรษฐกิจมุ่งสู่การแข่งขันแบบเสรี สังคมและวัฒนธรรมมุ่งสู่ความเป็นสากล และความเป็นท้องถิ่นควบคู่กัน นอกจากนี้ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องต่อสภาพแวดล้อมของงานให้มากขึ้น กล่าวคือ ลูกค้า จะมีลักษณะจู้จี้ ใจบ่น เอาใจยาก ชอบลักษณะแตกต่างกันไม่เหมือนใคร

ขอความเร็ว ดังนั้นการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อสนองต่อความต้องการลูกค้าจึงจำเป็นและสำคัญ และยังคงคำนึงถึงคู่แข่ง ผู้สนับสนุนหรือผู้นำส่งปัจจัย และผู้ควบคุม ที่องค์กรจะต้องปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างพันธมิตร เครือข่าย ในอันที่จะหาทรัพยากรจากภายนอกก็ได้

นักวิชาการได้อธิบายลักษณะและรูปแบบขององค์การสมัยใหม่แตกต่างกันไป แต่ เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 25-28) ได้ประมวลและแบ่งประเภทของตัวแบบขององค์การสมัยใหม่ ไว้ดังนี้

1. จำแนกตามมิติเวลา โดยพิจารณาจากพาราไดม์ (paradigm) ที่มีการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์การแบบคลาสสิก (Classic Organization) เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ การจัดการเชิงกระบวนการ และการจัดการระบบราชการ (bureaucracy) องค์การแบบนีโอคลาสสิก (neoclassic organization) เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการจัดการมนุษยสัมพันธ์ การจัดการพฤติกรรมมนุษย์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) และ องค์การสมัยใหม่ (modern organization) เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงระบบ การจัดการเชิงสถานการณ์ และศาสตร์การจัดการ (management science)

2. จำแนกตามจุดเน้น โดยพิจารณาจากจุดเน้น (Focus) ของเนื้อหาสำคัญซึ่ง องค์การสมัยใหม่มุ่งเน้นใน 4 เรื่องสำคัญ ได้แก่จุดเน้นเรื่องผลผลิต (Product Focused) จุดเน้นเรื่องกระบวนการ (Process Focused) จุดเน้นเรื่องผู้บริหาร (Administrator Focused) และจุดเน้นเรื่องพนักงาน (Staff Focused) ซึ่งอธิบายได้ดังภาพที่ 2.1

จุดเน้น	ผลผลิต	กระบวนการ	ผู้บริหาร	พนักงาน
องค์การ	1. องค์การอัจฉริยะ 2. องค์การแห่ง ความเป็นเลิศ 3. องค์การแห่ง คุณภาพ	1. องค์การเชิง ผู้ประกอบการ 2. องค์การไร้รูปแบบ 3. องค์การเชิงกลยุทธ์	1. องค์การแห่งผู้นำ 2. องค์การแบบ ทีมงาน 3. องค์การบริหาร จัดการที่ดี	1. องค์การสิ่งมีชีวิต 2. องค์การसानฝัน 3. องค์การพัฒนา ไม่หยุดยั้ง

ภาพที่ 2.1 แสดงประเภทขององค์การสมัยใหม่จำแนกตามจุดเน้น

ที่มา: เสน่ห์ จุ้ยโต (2559) องค์การสมัยใหม่ สู่องค์การสมรรถนะสูง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การศึกษาการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ จะศึกษาการเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่เน้นลักษณะและรูปแบบ 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การอัจฉริยะ องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.3 องค์การอัจฉริยะ

1.3.1 ความหมายขององค์การอัจฉริยะ

ปรเมษฐ์ มิติ กล่าวว่าองค์การอัจฉริยะ หมายถึงองค์กรที่มีความสามารถโดดเด่นมีการพัฒนาศักยภาพของคนผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อคุณภาพการศึกษาในระดับสูงและใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า

(<http://www.skn.ac.th/miti.doc>)

เสนห์ จุ้ยโต (2559, น. 30-31) กล่าวว่าองค์การอัจฉริยะหมายถึง องค์กรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมตามหลักการที่ว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อยนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามหลักการที่ว่าต้องสร้างและประดิษฐ์สิ่งแตกต่างหรือแปลกใหม่อยู่เสมอ

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบแนวคิด ไคเซ็นกับนวัตกรรม

ลำดับที่	ไคเซ็น (Kaizen)	นวัตกรรม(innovation)
1.	ปรับแต่งของเก่า	คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่
2.	ทำงานเป็นกลุ่ม	ทำงานคนเดียว
3.	ใช้ความรู้ทั่วไป	ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง
4.	สนใจในรายละเอียด	สนใจก้าวไปรวดเร็วในเรื่องใหญ่
5.	ใช้คนเป็นหลัก	ใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก
6.	ข้อมูลเปิดเผยร่วมกัน	ข้อมูลปกป้องกรรมสิทธิ์
7.	ทำงานใช้แต่ละแผนก	ทำงานใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ
8.	สร้างเสริมเทคโนโลยีที่มีอยู่	แสวงหาเทคโนโลยีใหม่
9.	ใช้ความร่วมมือในต่างแผนก	ใช้สายหลักและที่ปรึกษา
10.	ป้อนข้อมูลกลับอย่างกว้างขวาง	จำกัดการป้อนกลับข้อมูล

ที่มา: เสนห์ จุ้ยโต (2559) องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

องค์กรอัจฉริยะจะต้องมีความสามารถมากกว่าปกติ เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม ทั้งนี้โดยต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิดเกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย นวัตกรรม และนวัตกรรมอันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสู่การปฏิบัติโดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการ คือ

1) ความเป็นเลิศในวิชาการ (Academic Excellence) โดยอาศัยฐานความรู้ (Learning Organization) ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงเพื่อการถ่ายโอนทางสติปัญญา กล่าวคือลดช่องว่างการถ่ายโอนทางสติปัญญาของบุคลากรในองค์กร (Intelligence Transfer Gap: ITP) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันให้มากที่สุดก่อให้เกิดการประสานทั้งองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่

2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (Professional Excellence) บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพถ้าเป็นครูก็ต้องเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้ต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้งานและรับผิดชอบงานอย่างมืออาชีพนั่นเอง

3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (Life Excellence) โดยการให้ความสำคัญกับบุคคล เข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นการบริหารองค์กรจึงต้องใช้ฐานของการบริหารการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างสมบูรณ์เป็นการบริหารภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มพลังและศักยภาพอำนาจในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเต็มที่สู่ความเป็นอัจฉริยะขององค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าองค์กรอัจฉริยะคือองค์กรที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งสามารถปรับตัวเพื่อสร้างความสามารถที่มีเอกลักษณ์ในการแข่งขัน ในการสร้างคุณค่าเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง

1.3.2 องค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะ

ประกอบ คุปรัตน์ (2540) อ้างใน เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 34) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรอัจฉริยะประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ สติปัญญา ข้อมูลข่าวสาร และความคิด จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าองค์กรแบบสามไอ (The triple I Organization) โดยองค์กรดังกล่าวมีสูตรแห่งความสำเร็จดังนี้

$$I^3 = AV$$

ซึ่งแปลความได้ว่า I ตัวแรก คือ Intelligence เป็นเรื่องของสติปัญญา ไม่ใช่กำลังหรือใช้แรงงานเป็นหลัก I ตัวที่สอง คือ Information เป็นเรื่องของข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันสมัยที่สุด I ตัวที่สาม คือ Idea เป็นความคิดที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา AV คือ Added Value in Cash or in Kind เป็นมูลค่าเพิ่มทั้งในรูปของตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน โดยอาจเป็นคุณค่าต่อสังคมหรือมวลมนุษย์ก็ได้

องค์ประกอบด้านสติปัญญา เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2543, น. 21) อ้างใน เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 34-35) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศให้คลื่นสมองต่ำ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการให้ความรักจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดความฉลาด เก่ง และดีเนื่องจากคนจะเกิดการเรียนรู้และใช้ศักยภาพของตัวเองได้สูงสุดเมื่อสบายใจและมีความสุข ซึ่งเรียกสภาวะของการเรียนรู้ที่ดีที่สุดนี้ว่า สภาวะคลื่นสมองต่ำ บรรยากาศจากเสียงเพลง คนรอบข้าง อาหารที่รับประทาน การให้กำลังใจ ด้วยคำพูด การฝึกสมาธิ จะทำให้สามารถเรียนรู้ จดจำได้ดีมากที่สุด คนที่มีสมองดี ฉับไว มีความจำดี คือ คนที่มีเซลล์ประสาทประสานโยงโยกันมาก เราสามารถพัฒนาให้มีมากขึ้นได้ด้วยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะร้องเพลง เดินรำ วิ่ง ว่ายน้ำ แอโรบิค นอกจากนี้อาจมีการเสริมสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้วยการฝึกฝนด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา

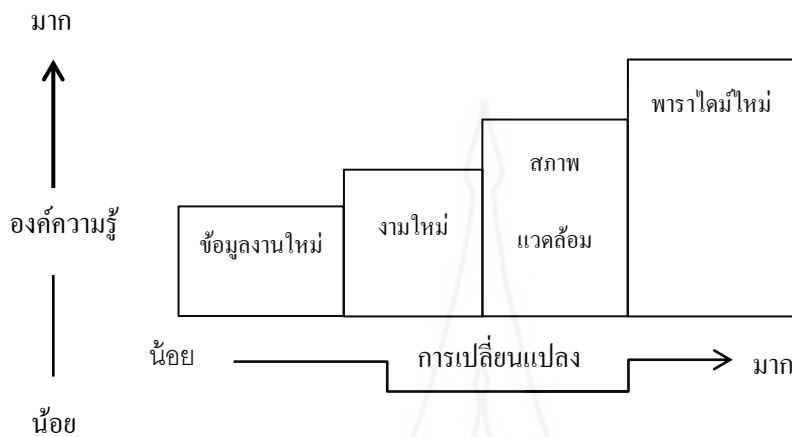
องค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสาร องค์การอัจฉริยะจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสารเนื่องจาก

1) ข้อมูลข่าวสารคืออำนาจ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องมีการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารโดยมุ่งไปสู่ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ระบบข้อมูลเพื่อผู้บริหาร ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบข้อมูลเพื่อบริการลูกค้า ระบบข้อมูลเพื่อบัญชีและการเงิน ระบบข้อมูลเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2) ความรู้คืออำนาจ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยจะต้องรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมีความรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่ตก รุ่นไปเลยทีเดียวยังมีการเปลี่ยนแปลงมากเท่าใดระดับขององค์ความรู้ย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย

3) เครือข่ายคืออำนาจ ผู้บริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายหรือทำตัวเป็นเครือข่ายด้านข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น เครือข่ายในเชิงรูปธรรมจะหมายถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสาร โทรคมนาคม สายโทรศัพท์ เคเบิลใต้น้ำ เคเบิลใยแก้วนำแสง สัญญาณดาวเทียม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารธุรกิจ เครือข่ายของบุคคลที่รู้จักกัน

กลุ่มบุคคลและองค์กรที่รู้จักกันสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกันได้ การคุยกันข้ามวิชาชีพและต่างสายงานจะก่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงกับองค์ความรู้

ที่มา : เสน่ห์ จุ้ยโต (2559) องค์กรสมัยใหม่ คู่องค์กรสมรรถนะสูง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จากภาพที่ 2.2 อธิบายได้ว่าในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงมากผู้บริหารจะต้องใช้กรอบแนวคิดหรือพาราไดม์ใหม่ ของการบริหารเพื่อที่จะมีการสังเคราะห์ องค์ความรู้จากการจำเข้าใจ นำไปใช้เพื่อพัฒนาตัวแบบและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน

องค์ประกอบด้านความคิด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ต้องมีการพัฒนากระบวนการคิดให้มีลักษณะคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

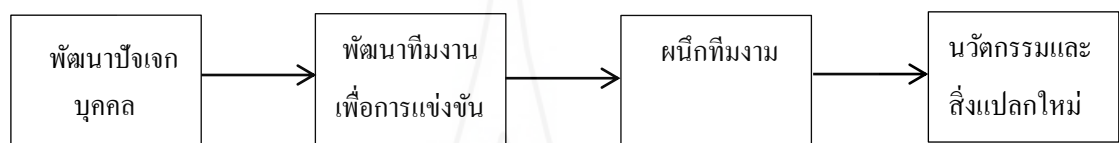
1.3.3 การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ

พิทยา สิทธิอำนวย (2521, น. 30) อ้างใน เฉชา พวงงาม (2556) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะมีขั้นตอนดังนี้

1) การพัฒนาความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นส่งเสริมใน 4 บทบาทที่สำคัญ คือ 1) บทบาทนักสำรวจ เมื่อต้องการแสวงหาข้อมูลใหม่ 2) บทบาทศิลปินเมื่อต้องการเปลี่ยนวัตถุดิบเป็นความคิด 3) บทบาทผู้พิพากษาเมื่อต้องการประเมินถึงคุณค่าของความคิด 4) บทบาทนักรบเมื่อต้องการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ

2) การพัฒนาการเรียนรู้แบบทีมงานโดยใช้องค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ทักษะและกระบวนการคิด ข้อมูลใหม่และทางเลือกเพื่อก่อให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ต่อไป

3) การพัฒนาประสานความสามารถในการแข่งขันกับทุกๆ แผนกงานเพื่อมุ่งสู่ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และคุณค่าสู่ลูกค้า ด้วยพลังการทำงานเป็นทีม และประสานทีมงานทุกฝ่ายมุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะ

ที่มา : เสน่ห์ จุ้ยโต (2559) องค์กรสมัยใหม่ สู่องค์กรสมรรถนะสูง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กรีซ รุจาพร (2543) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) เสนอว่าการสร้างองค์การอัจฉริยะเป็นกระบวนการที่ต้องต่อเนื่องเพราะการเรียนรู้และการประสานที่เกิดขึ้นนั้นจำเป็นต้องมีการหมุนเวียนไปอย่างต่อเนื่องและต้องมีการปรับปรุงทั้งในทิศทางที่จะนำพาความเก่งขององค์การ การสร้างกระบวนการปลดปล่อยอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสถาปัตยกรรมของทักษะในการต่อยอดอัจฉริยภาพ การประสานพลังกับวงจรของความต้องการที่หมุนอยู่ตั้งแต่ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน และสังคมที่อยู่ด้วยตลอดจนการสร้างรูปธรรมจากความฉลาดสู่แนวปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการนี้แบ่งเป็นห้าขั้นตอนเรียกกันว่า “S-M-A-R-T Organization Development Process” โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์และวัฒนธรรม (Strategic Vision and cultural formation) องค์กรที่มีพลังและสามารถประสานอัจฉริยภาพในองค์กรจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ที่นำพาให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าด้วยพลังที่สร้างสรรค์จากการปลดปล่อยอัจฉริยภาพของทุกคนในองค์กร ตลอดจนสามารถที่จะสร้างความท้าทายในการปลดปล่อยพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในที่ยังไม่ได้ใช้จากบุคลากรในองค์กรด้วย โดยการสร้างวิสัยทัศน์

เป็นศิลปะของผู้นำองค์กรที่ต้องสร้างกุศโลบายในการประสานพลังแห่งความปรารถนาที่มีอยู่ในตัวบุคคลากรทุกคนไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลายเป็นจุดร่วมอันยิ่งใหญ่

นอกเหนือจากเป้าหมายที่คมชัดและมีความหมายแล้ว ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปลดปล่อยพลังแห่งอัจฉริยภาพขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจุดดั่งบรรยากาศของครอบครัวและโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาการเจริญเติบโตของเด็กฉันใด บรรยากาศขององค์กรก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ทั้งนี้โดยการสร้างองค์กรแห่งอัจฉริยะนั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกคนในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนแนวความคิดและส่งเสริมการต่อยอดของความคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ที่พัฒนาให้ดีกว่าเดิม รวมทั้งการผลักดันให้เกิดแนวความคิดเชิงนวัตกรรมสมัยใหม่จากการเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์พื้นฐานให้เกิดเป็นปัญญาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แต่บรรยากาศใหม่ในการประสานอัจฉริยภาพนี้ต้องเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจากเดิมในการต้องการนักปฏิบัติที่ดี การเป็นนักคิดที่มีจินตนาการ

2) การเจียรไนพลังที่มีอยู่ภายใน (Manage intelligence empowerment process) เมื่อองค์กรมีความพร้อมทั้งเป้าหมายที่มีพลังรวมทั้งบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอัจฉริยภาพผู้บริหารในองค์กรจาเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการเจียรไนและปลดปล่อยอัจฉริยภาพของบุคลากรในองค์กร ทั้งยังต้องสร้างทักษะในการค้นหาพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งบางองค์กรเริ่มจากการรับคนที่เห็นคุณค่าของตนเองและพร้อมที่จะพัฒนาคุณค่าที่มีอยู่ภายในให้เจริญงอกงามขึ้นมาในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจนี้บางองค์กรสนใจเป็นอย่างมากในการพัฒนาความสามารถในองค์กร องค์กรที่ต้องการสร้างอัจฉริยภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเสริมสร้างกระบวนการคิดนี้ให้เกิดขึ้นในพนักงานทุกระดับเพื่อให้ทุกคนนำเอาพลังที่มีอยู่ในตัวให้ออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนอกเหนือจากนั้นแล้วทุกคนก็จะมี Leadership intelligence blueprint หรือพิมพ์เขียวของตัวเองในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจะประกอบด้วยความถนัดเชิงอัจฉริยภาพเป้าหมายที่คมชัดทั้งในระยะยาวและสั้นพร้อมกับเนื้อหาของงานที่ชอบและไม่ชอบรวมทั้งกลยุทธ์การเจียรไนให้เข้ากับบุคลิกภาพของตัวเองมากที่สุด ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีความมั่นใจและเห็นแนวทางที่เด่นชัดในการดึงเอาอัจฉริยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้สูงสุด

3) การวางสถาปัตยกรรมในการปลดปล่อยอัจฉริยภาพ (Architect organization competencies) องค์กรที่มีความพร้อมทั้งเป้าหมายที่คมชัด บรรยากาศที่ให้กำลังใจ และเน้นการประสานอัจฉริยภาพตลอดจนสร้างพิมพ์เขียวและกระบวนการในการเจียรไนอัจฉริยภาพองค์กรจาเป็นที่จะต้องสร้างกระบวนการ (Methodology) ในการปฏิบัติที่สร้างระเบียบและการสื่อสารพลังร่วมกันตั้งแต่กรอบความคิดในการมองปัญหาการตัดสินใจและการหาแนวคิด

หาทางเลือก การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ และการประสานการต่อยอดความคิดของทีมงาน ทั้งนี้ โดยการสร้างความสามารถในการสร้างมาตรฐานของกระบวนการในการปฏิบัติในองค์กรต่าง ๆ ต้องการแนวคิดเพื่อพัฒนาสถาปัตยกรรมเพื่อสร้างแนวคิดของพนักงานในทางเดียวกันโดยหลักสูตรยอดนิยมนื่องค์การส่วนใหญ่ต้องการใส่ไว้เป็นสถาปัตยกรรมในการส่งเสริมการประสานอัจฉริยภาพของทุกคนในองค์กรมีอยู่ 4 หลักสูตรที่สามารถพัฒนาเป็นกระบวนการปฏิบัติในองค์กร ได้ก็คือ 1) การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม (Innovative problem analysis and decision making) 2) กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) 3) การสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ การสื่อสารและความฉลาดในการประสานอัจฉริยภาพ (Relationship innovation and emotional intelligence) 4) การสร้างทีมงานที่เต็มเปี่ยมด้วยพลังและศรัทธา (Hi trust Hi performance team)

4) การสร้างระบบการเรียนรู้ขององค์กร (Realign win-win learning system) เมื่อองค์กรมีการสร้างความสามารถในการประสานอัจฉริยะให้เป็นหนึ่งเดียว การสร้างระบบของการเรียนรู้และการปรับความสามารถจะทำให้เกิดการต่อยอดของอัจฉริยภาพเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการใช้อัจฉริยภาพที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดคุณค่าทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับลูกค้าคนสำคัญ พนักงานในองค์กร ผู้ถือหุ้นและสังคมโดยรวม นับเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง นอกจากนี้มีระบบการปรับอัจฉริยภาพที่คล่องตัวแล้ว การสร้างระบบการวัดผลภายในองค์กรหรือ win-win evolutions เพื่อเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของอัจฉริยภาพองค์กรก็เป็นประโยชน์กับการทำธุรกิจ ซึ่งนับเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ในการปรับแนวทางการพัฒนาเป็นอย่างมาก

5) สร้างอัจฉริยภาพให้กลายเป็นเอกลักษณ์อย่างเป็นรูปธรรม (Transform wisdom into action) กระบวนการสุดท้ายเป็นการรวบรวมเอากระบวนการทั้ง 4 หล่อหลอมให้เกิดเป็นปัญญาแก่ผู้ปฏิบัติการ เพื่อสร้างเป็นเอกลักษณ์ของการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมเพราะการสร้างอัจฉริยภาพขององค์กรทั้งในแนวการสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม การสร้างพิมพ์เขียวในการเจริญเติบโต การสร้างสถาปัตยกรรมและวางระบบการเรียนรู้ขององค์กร บางครั้งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่หลายมิติด้วยกันถ้าไม่มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบแล้วอาจเกิดการต่อต้านหรือเกิดความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับกระบวนการคิดใหม่ ๆ

1.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

David Garvin's (1998) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีลักษณะในการสร้างสรรค์การ

ได้มาซึ่งความรู้และการส่งผ่านความรู้และการปรับพฤติกรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ให้เกิดการหยั่งรู้ Peter Senge (1990) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) ให้ความหมายว่า คือองค์การซึ่งคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวความคิดใหม่ ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยังคนเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง Watkins และ Goembiewski (1995) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) เพิ่มเติมความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในองค์การนี้เกิดทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือทีมองค์กร และในสังคมที่องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการเรียนรู้เป็นความต่อเนื่อง เป็นการใช้กระบวนการหรือขั้นตอนอย่างมีกลยุทธ์ นั่นคือการนำไปผสมผสานกับการทำงาน Martha A. Gephart (1996) และคณะ อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) ได้ให้ความหมายว่าเป็นองค์การที่มีการยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การที่มีการวิเคราะห์ การบอกเตือน การพัฒนา การจัดการในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องเข้ากันได้กับเป้าหมายที่ถูกปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์ ส่วน Yukl (2009) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากร เพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยม เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่นักวิชาการได้ให้ไว้อย่างหลากหลายจะเห็นได้ว่าความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสรุป ได้แก่ 1) องค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์การเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้สึก 2) องค์กรที่มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง 3) องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน 4) องค์กรซึ่งคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง 5) องค์กรที่มีทักษะการสร้างการรับและการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จะเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การยกระดับความสามารถในการเรียนรู้โดยเริ่มตั้งแต่ในระดับบุคคล พัฒนามาเป็นระดับองค์กร ในที่สุดนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้ การสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่

1.4.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญที่นับว่าเป็นหัวใจของการเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่ง Peter M. Senge กล่าวไว้คือ “วินัย 5 ประการ” ได้แก่ (สาริน, 2547, น. 13)

1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2) รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดความเชื่อทัศนคติ จากการสังมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ)

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวังเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจ และมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total System) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

เพดเลอร์ และคณะ (Pedler, etal) (อ้างใน สุพรรณณี กุลภา, 2547, น. 15- 16)

ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) คือการที่องค์กรใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์เพื่อให้เกิดกระบวนการวางแผนและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วนการสร้างนโยบายขององค์กรมีส่วนร่วมคือการที่สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการก่อรูป (Formation) นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การสร้างนโยบายการมีส่วนร่วม

2) ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการมองภายในที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

(1) การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ข่าวสารข้อมูลถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือการลงโทษเทคโนโลยี ข่าวสาร สารสนเทศ ถูกใช้สร้างเป็นฐานข้อมูลและระบบสื่อสารที่ช่วยทุกคนเข้าใจทิศทางขององค์กรและทำให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

(2) การสร้างระบบบัญชี งบประมาณ และการรายงานเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เช่น การมีระบบการเงินเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานและบุคคลให้ทราบถึงสถานะของการเสี่ยงองค์กร ส่วนระบบการควบคุมนั้นออกแบบและดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า

(3) การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal exchange) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ทุกคนในหน่วยงานขององค์กรมองว่าหน่วยงานอื่น ๆ คือลูกค้าที่มาใช้บริการเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน

(4) ระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น (Reward flexibility) ระบบการให้รางวัลกับการทำงานควรมีความยืดหยุ่น เช่น การพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานมากกว่ากำหนดอัตราตายตัว นอกจากนี้ควรตระหนักถึงระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย

3) ด้านโครงสร้าง (Structure) จะต้องมีโครงสร้างที่กระจาย (Enable structure) มีการจัดระบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสแก่ทุกคนในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4) การมองภาพภายนอก (Looking out) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการมองภาพภายนอกองค์กรที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) การให้สมาชิกเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Inter- Company learning) ดำเนินการได้โดยการให้สมาชิกได้พบกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อรับรู้ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เช่น พนักงานธนาคารได้พบลูกค้าหรือผู้ผลิตในชุมชนเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตลาด เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมแนวโน้มของโลกและสิ่งต่าง ๆ

(2) การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Learning climate) ดำเนินการได้โดยร่วมกับองค์กรคู่แข่งในการปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำและสมาชิกองค์กรต้องติดตามการมีส่วนร่วมในการประชุมเรียนรู้

5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสร้างโอกาสเรียนรู้ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning climate) ภารกิจแรกของผู้จัดการในองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การทดลองที่ได้จากประสบการณ์ซึ่งสิ่งนี้ต้องใช้เวลาในการได้รับข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

(2) โอกาสในการพัฒนาตนเองของทุกคน (Self-development opportunity for all) การให้มีแหล่งทรัพยากรและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมเพียงเป็นการให้โอกาสกับสมาชิกทุกคนได้พัฒนาตนเอง โดยมีแนวทางที่เหมาะสมและมีระบบย้อนกลับของข้อมูลเพื่อกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.4.3 การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีขั้นตอน ดังนี้ 1) บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ทำให้เกิดการผนีกกำลังภายในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3) เชื่อมต่อการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินกิจการขององค์กร 4) ประเมินกำลังความสามารถขององค์กรในระบบย่อยต่าง ๆ ของตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ 5) สื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกไปทั่วองค์กร 6) ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดและการกระทำอย่างเป็นระบบ 7) ผู้นำจะต้องสาธิตและเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่น ผูกพันต่อการเรียนรู้ 8) ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9) กำหนดกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ทั้งองค์กร 10) ลดระบบแบบราชการลงเพื่อให้โครงสร้างองค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น 11) ขยายการเรียนรู้ไปสู่สายโซ่ภารกิจขององค์กร 12) การทำให้เกิดการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้ 13) แสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดเพื่อการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยมที่สุด 14) สร้างชัยชนะให้ได้ในระยะสั้น ๆ 15) วัดผลการเรียนรู้และแสดงให้เห็นผลสำเร็จในการเรียนรู้ และ 16) ปรับปรุงและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กมลรัตน์ วัชรินทร์, 2551, น. 43) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556)

1.5 องค์กรสมรรถนะสูง

1.5.1 ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง

Frank Buytendijk (2006) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง คือ “องค์กรที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี Ken Blanchard (2007) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) กล่าวว่าไว้ว่าองค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจ และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน Pettigrew and Whipp (1991) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) ได้ให้ความหมาย

ขององค์การสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ๆ ได้ Vecchio and Appelbaum อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) กล่าวเพิ่มเติมว่าองค์การสมรรถนะสูงจะให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา องค์การจะบรรลุผลการปฏิบัติงานสูงอย่างยั่งยืนได้ พนักงานและผู้บริหารต้องทำงานร่วมกัน มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการเลื่อนไหลของข้อมูลในองค์การและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และ พสุ เดชะรินทร์ (2550) ให้ความหมายขององค์การสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์การที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจนมีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับสรรปองค์การสมรรถนะสูง เป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การได้ดี เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวยึดเหนี่ยวทำให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน พนักงานและผู้บริหารทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการเลื่อนไหลของข้อมูลในองค์การ มีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงมีที่มาอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก มาจากแนวคิดการพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงหรือผลงานสูงที่เรียกว่า High Performance Organization (HPO) ประการที่สอง มาจากแนวคิดการพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2549, น. 3-9) ได้อธิบายว่า หน่วยงานเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยได้ประกาศออกมาอย่างชัดเจนว่าต้องก้าวสู่ความเป็นเลิศ (Moving Forward to High Performance Organization) โดยทาง ปตท. ได้นิยามคำว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศนั้น หมายถึง“องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน สร้างผลตอบแทนทางธุรกิจ และผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และมีความเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างและธำรงไว้ความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า”

Gartner Group บริษัทที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ระบุไว้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นั้นควรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การตั้งเป้าที่ท้าทาย และแสวงหาโอกาสในการบรรลุเป้าหมายนั้น (Setting Ambitious Targets and Achieving Theme)

2) การมีค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร (Shared Vision)

3) การมุ่งเน้นที่ยุทธศาสตร์และการทำให้ทั่วทั้งองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน (Strategic Focus and Alignment)

4) การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่สิ่งที่สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ (Translating Strategy into Operational Terms)

5) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง (Business Agility)

Jane C. Linder และ Jeffrey D. Brooks จากบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ Accenture ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่หน่วยงานราชการจะเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ได้นั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client Centered)

2) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome Oriented)

3) สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable)

4) มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (Innovative and Flexible)

5) พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานส่วนอื่น (Open and Collaborative)

6) มีความมุ่งมั่น (Passionate)

โดยทาง Linder และ Brooks ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่าหน่วยราชการต้องมีความสามารถ (Capabilities) ที่สำคัญอีก 9 ประการ ดังนี้

1) การวางยุทธศาสตร์และนโยบาย (Strategy and Policy Making)

2) การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน (Organization and Process

Design)

3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

4) การมีพันธมิตรและเครือข่าย (Partnering)

5) การดำเนินงานที่ดี (Operations)

6) การตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Marketing and CRM)

7) การจัดหาและการขนส่ง (Procurement and Logistics)

8) การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

9) การบริหารข้อมูลสารสนเทศ (Information Management)

นอกจาก Linder และ Brooks แล้ว ยังมี Vivienne Tupp และ Mark P. Younger ได้ระบุองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงควรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Relentlessly Outcome and Value Focused)
- 2) มีประสิทธิภาพสูง (Highly Efficient)
- 3) ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและพร้อมที่จะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ (Aware of changes in their environments and able to translate insight into action)
- 4) มุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะที่เดียวกันก็ดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก (Highly focused on their core capabilities and adopt outsourcing strategies to improve efficiencies in noncore activities)
- 5) เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง (Highly agile)
- 6) ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร (Committed to the growth and development of their employees)
- 7) มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและกล้า (Headed by courageous leaders) ในอเมริกาและในอีกหลายๆ ประเทศทั่วโลกได้มีการกำหนดเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ โดยในอเมริกานั้นมีการมอบรางวัลให้กับองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานเหล่านั้น (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) ส่วนในประเทศไทยทางสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติก็ได้มีการนำเกณฑ์ MBNQA มาปรับเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กรธุรกิจของไทยสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำ ต่อมาทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพทางบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินผลตนเองอันนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยถ้าองค์กรใดที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ได้ในระดับที่ดี ย่อมจะเป็นเหมือนกับเครื่องรองรับถึงความเป็นเลิศขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2551, น. 55) อ้างใน เดชา พวงงาม (2556) ได้อธิบายว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) คือ องค์กรที่ออกแบบที่จะดึงเอาศักยภาพในตัวของพนักงานเพื่อสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และประมวลลักษณะสำคัญของการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจากนักวิชาการต่างๆ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) ต้องมีฐานรากที่มีสมอง คือ มีทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ที่เข้มแข็ง
- 2) ต้องมีวัฒนธรรมร่วมกันโดยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ การปรับปรุง ต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งเน้นผลงานสูง วัฒนธรรมความไว้วางใจ วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ เป็นต้น
- 3) ต้องมีระบบการสร้างและสะสมความรู้ โดยระบบเหล่านี้ต้องเชื่อมโยง ตัวชี้วัดต่างๆ และสะท้อนการให้รางวัลหรือจูงใจรูปแบบอื่นด้วย
- 4) ต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจที่ท้าทายและเป็นไปได้ โดยให้คนได้ใช้ศักยภาพตนเองมากที่สุด
- 5) มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคลากรเพื่อตอบสนองทั้ง เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคล
- 6) ต้องมีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

1.5.2 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง

Gartner Group บริษัทที่ปรึกษาชื่อดังทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ระบุไว้ว่าองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นั้นควรจะประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญห้าประการ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย 2) การแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น 3) การมีค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร 4) การมุ่งเน้นที่ยุทธศาสตร์ และ 5) การทำให้ทั่วทั้งองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน (พสุ เดชะรินทร์, 2549)

Jane C. Linder และ Jeffrey D. Brooks จากบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ Accenture ชี้ให้เห็นว่าการที่หน่วยงานราชการจะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงได้นั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหรือแนวทางสำคัญหกประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ 2) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ 3) สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ 4) มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น 5) พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น 6) มีความมุ่งมั่น (Linder and Brooks, 2004)

ยิ่งกว่านั้น Linder และ Brooks ยังได้ให้รายละเอียดลงไปอีกว่าจากคุณลักษณะที่สำคัญทั้งหกประการหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถ (Capabilities) ที่สำคัญอีกเก้าประการ ได้แก่ 1) การวางยุทธศาสตร์และนโยบาย 2) การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 4) การมีพันธมิตรและเครือข่าย 5) การดำเนินงานที่ดี 6) การตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า 7) การจัดหาและการขนส่ง 8) การบริหารทุนมนุษย์ และ 9) การบริหารข้อมูลสารสนเทศ

ตัวแบบองค์กรทริปเปิ้ลเอชสู่องค์กรสมรรถนะ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 234) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ สามารถศึกษาได้ใน 2 แนวทางที่สำคัญ คือ แนวทางการศึกษาทางรัฐศาสตร์มุ่งเน้นการศึกษาทางการเมือง ในลักษณะของโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการทางการเมือง และพฤติกรรมทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในแนวทางการศึกษาดังกล่าวมักพบสภาพปัญหาเกี่ยวกับรัฐไทยเป็นรัฐรวมศูนย์มานาน ทำให้การกระจายอำนาจการปกครองไปยังท้องถิ่นยังไม่มีมากพอ ทำให้อำนาจหน้าที่และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดมากมายทั้งงบประมาณและการจัดบริการสาธารณะ แนวทางการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มุ่งเน้นการศึกษาทางการบริหารในลักษณะของการบริหารองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ ซึ่งในแนวทางการศึกษาดังกล่าวมักพบสภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการนำเอาเทคนิคและตัวแบบการบริหารองค์กรสมัยใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทำให้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์กรทริปเปิ้ลเอช เป็นตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นแนวทางการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศใน 2 ประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประเด็นแรก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีพันธกิจในการบริหารการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

ประเด็นที่สอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ความเป็นมาขององค์กรทริปเปิ้ลเอช

ความเป็นมาขององค์กรทริปเปิ้ลเอช (Triple H Organization) ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศมีเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) เหตุผลที่ 1 จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 283 ได้กำหนดว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย”

2) เหตุผลที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วน ตามอำนาจหน้าที่หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงความเป็นมาจากแบบจำลองการพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ในอนาคต เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 58-75) ได้พัฒนาแบบจำลองหรือตัวแบบ (Model) การพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ในอนาคต ซึ่งนักบริหารภาครัฐมีอาชีพควรมีความรู้ความสามารถใน 3 หมวดวิชา ดังนี้

หมวดวิชาที่ 1 การพัฒนาความคิดและบริหารเชิงยุทธศาสตร์

วิชาที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ภาครัฐกิจ

วิชาที่ 2 นโยบายสาธารณะและการบริหารโครงการ

วิชาที่ 3 ภาวะผู้นำยุคใหม่

หมวดวิชาที่ 2 การบริหารองค์การสมัยใหม่

วิชาที่ 1 องค์การสมัยใหม่

วิชาที่ 2 เครื่องมือการจัดการสมัยใหม่

วิชาที่ 3 การบริหารนวัตกรรมใหม่

หมวดวิชาที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิชาที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

วิชาที่ 2 การฝึกอบรมกระบวนทัศน์ใหม่

วิชาที่ 3 การบริหารสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์

จากความเป็นมาข้างต้นทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการบริหารหรือมีสมรรถนะการบริหารแบบมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับตัวแบบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ในอนาคตที่มุ่งเน้นนักบริหารมืออาชีพ ต้องคิดเก่งมีสมองดีเยี่ยม (Head) มีเครื่องมือครบ (Hand) และมีใจเกินร้อย (Heart)

คำว่า สมองดีเยี่ยม หมายถึง การบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำว่า เครื่องมือครบ หมายถึง การบริหารองค์การสมัยใหม่

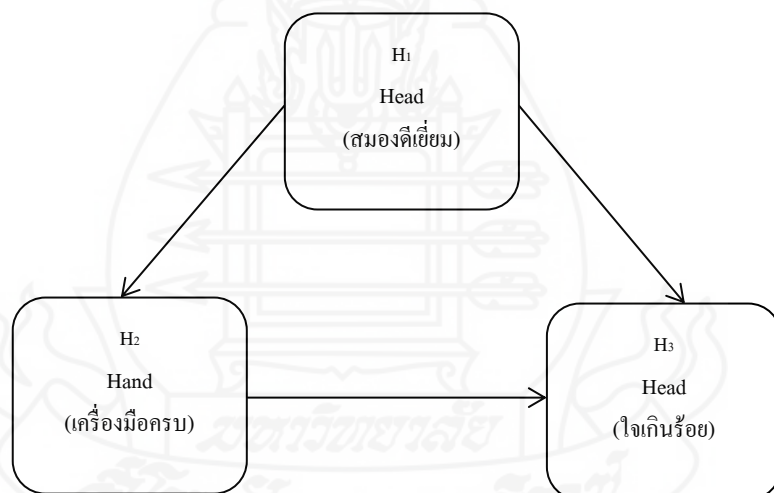
คำว่า ใจเกินร้อย หมายถึง การบริหารทุนมนุษย์

1.5.3 การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง

การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงจะต้องประกอบด้วย 1) การมียุทธศาสตร์ที่ดี 2) ความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ 3) จิตสมรรถนะของบุคลากรในองค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4) โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ 5) ค่านิยมวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 6) ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ 7) ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงไปถึงผลตอบแทน แรงจูงใจ และ 8) ภาวะผู้นำ (<http://province.prd.go>)

ตัวแบบองค์การทริปเปิ้ลเอช

เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 237-240) จากเหตุผลตามรัฐธรรมนูญและเหตุผลจากงานวิจัยพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งสู่องค์การทริปเปิ้ลเอช (Triple H Organization) จึงจะสามารถพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ (Excellency) ซึ่งมีตัวแบบใหม่ (New Model) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบใหม่การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ

ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ (The Model of Local Government Organization Administration for Excellency) ประกอบด้วย 3 เอช (Triple H) ดังนี้

ตัวแบบใหม่ที่ 1 H1 = Head องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมมติเชื่อมโยง โดยมุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยการนำ Balanced Scorecard (BSC) ที่มุ่งเน้นตัวชี้วัดและคำรับรองในการปฏิบัติราชการมาประยุกต์ใช้ ปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ มีการนำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) มาเป็นเครื่องมือสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ นายก รองนายก เลขานายก ปลัด และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความเฉลียวฉลาดคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวแบบใหม่ที่ 2 H2 = Hand องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีเครื่องมือครบ โดยมุ่งเน้นเครื่องมือใหม่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และเครื่องมือใหม่ดังกล่าวต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือใหม่ที่ต้องดำเนินการคือ ต้องปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จากองค์กรแบบระบบราชการสู่องค์กรสมัยใหม่ อาทิ องค์กรผู้ประกอบการ องค์กรแห่งคุณภาพ องค์กรเครือข่าย องค์กรเสมือนจริง องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต องค์กรนวัตกรรม องค์กรสุขภาพ สมบูรณ์ องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรใจแต่แจ๋ว องค์กรฉลาดทรงภูมิปัญญา องค์กรยิ้มแย้มเปี่ยมด้วยน้ำใจ องค์กรร่วมมือไร้ความขัดแย้ง องค์กรเรียบง่ายคล่องเร็ว และที่มุ่งเน้นในปัจจุบันคือ องค์กรผลงานสูง (High Performance Organization : HPO)

นอกจากนี้ เครื่องมือใหม่ที่ต้องเน้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดทำงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBB) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ระบบบริการที่เดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระบบห่วงโซ่แห่งคุณค่าที่ทำงานบริการอย่างรวดเร็ว (High Speed) การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relationship Management : CRM) รวมทั้งการบริหารความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ (Innovation)

ตัวแบบใหม่ที่ 3 H3 = Heart องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีใจเกินร้อย หัวใจเกินร้อยซึ่งหมายถึง มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีการบริหารงานบุคคลที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อองค์กรสมัยใหม่และการจัดการสมัยใหม่ การบริหารงาน

บุคคลต้องปรับสู่การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม (Merit) โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ ระบบผลงาน (Performance) มีตัวชี้วัดในการประเมินผล การปฏิบัติงานทำดีได้ดี ทำมากจ่ายมาก ทำน้อยจ่ายน้อย ทำเท่ากันจ่ายเท่ากัน ระบบสมรรถนะ (Competency) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง องค์การบริหารส่วนตำบลมีสมรรถนะหลักที่ต้องมีและต้องพัฒนา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล : สมรรถนะที่ต้องมีและต้องพัฒนา 6 สมรรถนะ

- ๑ จิตสำนึกบริการ
- ๑ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ๑ การสร้างและบริหารเครือข่าย
- ๑ จิตสำนึกประชาธิปไตย
- ๑ ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๑ การทำงานเป็นทีม

ความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ สรุปได้เป็นสูตร (Formula) ดังนี้

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น = การบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน +
สู่ความเป็นเลิศ

การบริหารองค์กรสมัยใหม่ + การบริหารทุนมนุษย์

$$\text{LGOAE} = \text{H1} + \text{H2} + \text{H3}$$

นิยามศัพท์

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง Local Government Organization Administration for Excellency หรือ LGOAE

การบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน หมายถึง Head หรือ H1

การบริหารองค์การสมัยใหม่ หมายถึง Hand หรือ H2

การบริหารทุนมนุษย์ หมายถึง Heart หรือ H3

ตัวแบบการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 241-248) การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) หลักการบริหารการพัฒนา
- 2) หลักการพัฒนาการบริหาร
- 3) หลักการบริหารยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม
- 4) หลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเชิงเหตุผล
- 5) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม

1. หลักการบริหารการพัฒนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งเน้นการบริหารการพัฒนา (Development Administration: DA) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญต่อเป้าหมายการพัฒนาในตัวแบบ 8 มิติ (Eight Dimensions Model) ประกอบด้วย มิติการศึกษาที่มีคุณภาพ มิติสุขภาพสมบูรณ์ มิติสิ่งแวดล้อมสดชื่น มิติสังคมอยู่เย็นเป็นสุข มิติการเมืองการปกครองธรรมาภิบาล มิติเศรษฐกิจพอเพียง มิติโครงสร้างพื้นฐานพร้อมสรรพ และมิติสืบสานภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล

การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตัวแบบ 8 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 มิติการศึกษาที่มีคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล โดยนำเครื่องมือการประกันคุณภาพทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนสู่ความสำเร็จ เครื่องมือที่ควรนำมาใช้คือ การประกันคุณภาพที่เรียกว่า Quality Assurance (QA)

1.2 มิติสิ่งแวดล้อมสดชื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น น้ำ ดิน ป่าไม้ก็ควรจะรักษาไว้ สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นจากมลพิษต่างๆ ก็ควรดำเนินการจัดการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชนและท้องถิ่น โดยการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ให้เหมาะสมที่ทำให้มนุษย์อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่า “เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” มิใช่ “เป็นปรปักษ์กับสิ่งแวดล้อม”

1.3 มิติการเมืองการปกครองธรรมาภิบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่เรียกว่า Good Governance หรือการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 10 หลักการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส หลักมีส่วนร่วม หลักรับผิดชอบ หลักคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักองค์การแห่งการเรียนรู้ หลักบริหารจัดการสมัยใหม่ หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4 มติโครงสร้างพื้นฐานพร้อมสรรพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดบริการสาธารณะให้มีโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมเพื่อรองรับสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community: AEC) ในลักษณะน้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี

1.5 มติสืบสานภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นไว้ให้เกิดความภาคภูมิใจของคนท้องถิ่น ทั้ง ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Wisdom) ที่ต้องมีการบริหารความรู้ (Knowledge Management) โดยการแบ่งปันความรู้ การส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ การซึมซับความรู้และประยุกต์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงามในรูปภาษาท้องถิ่น อาหารท้องถิ่น และวิถีชีวิตแบบท้องถิ่นสู่สากล

1.6 มติเศรษฐกิจพอเพียง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในท้องถิ่น การพัฒนาเศรษฐกิจมี 4 แนวทางคือ เศรษฐกิจแข่งขัน เศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และเศรษฐกิจพอเพียง ควรนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และเศรษฐกิจแข่งขันต่อไป ที่เรียกว่า พออยู่พอกิน อยู่ดีกินดี มั่งมีศรีสุข

1.7 มติสังคมอยู่เย็นเป็นสุข องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาสังคมโดยนำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตครัวเรือนมาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 สุขภาพดี (คนไทยมีสุขภาพและอนามัย) มี 7 ตัวชี้วัด

- 1) เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 2,500 กรัม
- 2) เด็กแรกเกิดถึง 12 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคตามตารางเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค
- 3) เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวยอย่างน้อย 6 เดือนแรกติดต่อกัน
- 4) ทุกคนในครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- 5) คนในครัวเรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นอย่างเหมาะสม

6) คนอายุ 35 ขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อโรคฯ

7) คนอายุ 60 ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ
3 วันๆ ละ 30 นาที

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย (คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อม
เหมาะสม) มี 8 ตัวชี้วัด

1) ครั้วเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย และบ้านมีสภาพ

คงทนถาวร

2) ครั้วเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอ

ตลอดปี

3) ครั้วเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี

4) ครั้วเรือนมีการจัดบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย

สะอาด และถูกสุขลักษณะ

5) ครั้วเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ

6) ครั้วเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี

7) ครั้วเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

8) ครอบครัวมีความอบอุ่น

หมวดที่ 3 ฝักใฝ่การศึกษา (คนไทยมีการศึกษาที่เหมาะสม)
มี 5 ตัวชี้วัด

1) เด็กอายุ 3-5 ปีเต็ม ได้รับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อม

ก่อนวัยเรียน

2) เด็กอายุ 6-14 ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

3) เด็กจบชั้น ม. 3 ได้เรียนต่อชั้น ม.4 หรือเทียบเท่า

4) เด็กจบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อและยัง

ไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ

5) คนอายุ 15-60 ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลข

อย่างง่ายได้

หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า (คนไทยมีงานทำและมีรายได้) มี 4 ตัวชี้วัด

1) คนอายุ 15-60 ปีเต็ม มีอาชีพและมีรายได้

2) คนอายุมากกว่า 60 ปีเต็มขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้

3) คนในครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละ 30,000 บาทต่อไป

4) ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน

หมวดที่ 5 ปลุกฝังค่านิยมไทย (คนไทยประพฤติดีและมีคุณธรรม) มี 6 ตัวชี้วัด

1) คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา (ยกเว้นการดื่มเป็นครั้งคราว)

2) คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่

3) คนอายุ 6 ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

4) คนสูงอายุ ได้รับการดูแลจากคนในครัวเรือน หมู่บ้าน

ชุมชน หรือภาครัฐ

5) คนพิการ ได้รับการดูแลจากคนในครัวเรือน หมู่บ้าน

ชุมชน หรือภาครัฐ

6) คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของหมู่บ้านชุมชนหรือท้องถิ่น

1.8 มิติสุขภาพสมบูรณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นด้านสาธารณสุขโดยยึดหลักบูรณาการในลักษณะ ป้องกัน รักษา เยียวยา ฟื้นฟู โดยเน้นการป้องกันสุขภาพมากกว่าการรักษา มุ่งเน้นการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริโภคให้ทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ฉะนั้น แนวทางการเพิ่มความรู้หมู่บ้านด้านสุขภาพและการรักษาโรค จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องกระทำเป็นอันดับแรก

2. หลักการพัฒนาการบริหาร

องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ต้องมุ่งเน้น การพัฒนาการบริหาร (Administrative Development:AD) ด้การจัการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยใช้การบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อนำพ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความสำเร็จและสู่ความ ได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage: SCA)

3. หลักการบริหารยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งเน้นการบริหารยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย จัดตั้งคณะที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์จากสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องหาญในเรื่องดังกล่าว และคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแบบที่นิยมใช้และประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ตัวแบบการเรียนรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning and Workshop Model) โดยขณะที่ปรึกษาให้ความรู้ใน 10 เรื่อง ใช้เวลาไม่มากนัก แต่เน้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ Workshop ทำจริงใน 10 เรื่อง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมาจากฐานข้อมูลที่ตรงประเด็นเชื่อถือได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เนื่องจากทุกคนทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเชิงเหตุผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งเน้นแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ที่กำหนดรายละเอียดมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล ทั้งในแนวดิ่ง (Vertical Logic) และทั้งในแนวนอน (Horizontal Logic) ใน 10 เรื่อง หรือ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ
ถึงคุกคาม
- การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ กำหนดวิสัยทัศน์องค์กร
- การกำหนดพันธกิจ (Mission) คือ กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ
องค์กร
- การกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) คือ กำหนดความคิด ความเชื่อ
ค่านิยมและอุดมการณ์องค์กร
- การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) คือ กำหนดจำนวน
ประเด็นยุทธศาสตร์
- การกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) คือ กำหนดแนวทางเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
และพันธกิจองค์กร
- การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) คือ กำหนดผลงานที่ต้องการใน
อนาคต
- การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) คือ กำหนดตัว
บ่งชี้การวัดผลประเมินผล
- การกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) คือ กำหนดตัวเลขเชิงปริมาณวัดได้
ประเมินได้
- การกำหนดโครงการริเริ่ม (Initiative Projects) คือ การคิดโครงการริเริ่ม
ใหม่ๆ คู่กลยุทธ์ที่กำหนดไว้

5. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม

การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญสูงสุดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค้การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดเทศบาล ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงซึ่งจะทำให้แผนยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ต้องมีวัฒนธรรมองค์การ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกื้อหนุน ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบบูรณาการ วัฒนธรรมคุณภาพ มาตรฐานสากล วัฒนธรรมเครือข่าย วัฒนธรรมนวัตกรรม และวัฒนธรรมบริการเหนือความคาดหวัง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2.1 ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้ให้ไว้ โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

Hood (1991,pp.3-5) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) อธิบายว่า การเกิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือเรียกสั้นๆ ว่า NPM ระยะกว่า 15 ปีที่ผ่านมาเป็นแนวโน้มการบริหารภาครัฐระหว่างประเทศที่โดดเด่นที่สุดแนวโน้มหนึ่ง คำว่า NPM เหมือนความหมายทางการบริหารส่วนใหญ่ที่เป็นคำหลวมๆ หมายถึง ชุดของหลักการกว้างๆ ที่คล้ายกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการของประเทศหลาย ประเทศในกลุ่มองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development) ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา แม้นิยามยาก แต่ NPM กระตุ้นให้ข้าราชการมีอารมณ์รุนแรงและหลากหลาย ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า NPM เป็นหนทางเดียวที่จะ แก้ปัญหาความล้มเหลวและล้มละลายของการจัดการภาครัฐเดิม ขณะที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ เพราะเห็นว่า NPM ทำลายจริยธรรมและวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการที่พัฒนามากว่าร้อยปี

Cope, Leishman, and strarie (1997,p.448) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) อธิบายว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ เนื่องจากรัฐต่างๆ ปรับโครงสร้างใหม่ตามกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นรูปแบบการปรับโครงสร้างที่โดดเด่นที่สุดของประเทศตะวันตก แม้แพร่กระจายออกไปไม่เท่ากันก็ตาม การจัดการภาครัฐแนวใหม่อาศัยหลักการ 2 อย่างคือ หลักการแรก ขจัดความแตกต่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และหลักการ

ที่สอง นำวิธีการทำงานของภาคเอกชนไปใช้กับภาครัฐ โดยเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ยึดกฎระเบียบเป็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์

Kaboolian (1998,p.189) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560)อธิบายว่า “ การจัดการภาครัฐ” เป็นเครื่องหมายของชุดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นภายในและต่างประเทศ ตลอดจนการปฏิรูปการบริหารภาครัฐที่คล้ายคลึงกันในประเทศต่างๆ หลายประเทศต่างๆ ที่ประเทศเหล่านี้มีระบบเศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกัน เช่น สหรัฐอเมริกา เกาหลี สหราชอาณาจักร โปรตุเกส แคนาดา และเป็นหัวข้อหนึ่งที่นักวิชาการค้นคว้าและอภิปราย ส่วนนวัตกรรมดังกล่าวจะแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ตามความเห็นของคุณท์หรือไม่นั้น เป็นคำถามที่ส่วนใหญ่ยังไม่มีคำตอบ แต่องค์ประกอบที่สำคัญดังกล่าวดูเหมือนเป็นพื้นฐานที่ยึดถือเป็นหลักการร่วมกันมากกว่า

Lane (2000,pp.304-305) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) สรุปว่า “การจัดการภาครัฐ” เป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จของรัฐบาล วิธีจัดหาบริการและให้บริการแก่ประชาชน การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่ได้เกี่ยวกับการเมือง แต่เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่รัฐบาลตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ข้ออ้างหลักของการจัดการภาครัฐ คือการบริหารภาครัฐ (Public administration) ถ้าสมัยและอาจถูกแทนที่ด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การทดแทนนี้เป็นการความทะเยอทะยานที่สำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตลอดศตวรรษที่ 20 ถือกันตลอดว่าการบริหารภาครัฐเป็นเครื่องมือหลักของรัฐบาล การบริหารภาครัฐมีหลายความคิดและหลายสถาบัน แต่ถ้าการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นฝ่ายถูก การสอนในมหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนแปลง การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสุดขั้ว ไม่เพียงการปฏิบัติ แต่ยังเป็นการสอนด้วย สิ่งที่การจัดการภาครัฐแนวใหม่อ้างมี 2 ประการ ประการแรก ระบบราชการไม่ใช่วิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารภาครัฐ เมื่อใครคนใดคนหนึ่งต้องค้นหาเครื่องมืออื่นมากกว่ากฎหมายปกครองและกระบวนการงบประมาณแบบจารีต จะเกิดคำถามตามมาทันทีว่าอะไรที่ใช้แทนกฎหมายปกครองและการจัดสรรงบประมาณ และประการที่สอง การจัดการภาครัฐแนวใหม่เห็นว่าการจัดการตามสัญญาเป็นคำตอบต่อคำถามนี้

BarZelay (2002,p.15) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) อธิบายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เริ่มมีขึ้นในฐานะสิ่งประดิษฐ์ทางความคิดที่สร้างขึ้นเพื่อเป้าประสงค์ของการอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับองค์การและการจัดการของการบริหารรัฐบาล คำนี้จริงๆ คิดโดยนักรัฐศาสตร์ในอังกฤษและออสเตรเลีย ปรากฏอยู่ในงานของฮูดกับแจ๊คสันในปี ค.ศ. 1991 ซึ่งมองการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นมุมมองเกี่ยวกับการออกแบบองค์การภาครัฐ ต่อมากลายเป็นวรรณกรรมที่มีความหมายกว้างขึ้น เช่น บางคนเห็นว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ นำความคิดนักเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่มาใช้ในการจัดการภาครัฐ นอกจากนั้นแล้วยังมองว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่

เป็นการจัดการภาครัฐอย่างหนึ่งโดยหลายคนเห็นว่าเป็นแบบแผนหนึ่งของทางเลือกนโยบาย (Policy choices) การใช้คำว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ตามความหมายดังกล่าวมีหลายแนว ไม่ใช่เป็นแนวคิดที่สมบูรณ์แล้ว

Critensen and Laegreid (2013,p.1) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) อธิบายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดทั่วไปที่หมายถึงกระแสการปฏิรูปการบริหารของโลกที่มีผลต่อภาครัฐของประเทศต่างๆ หลายประเทศในระยะเวลา 25 ปีที่ผ่านมา การปฏิรูปส่วนใหญ่มีจุดหมายคล้ายกัน คือ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐ เพื่อเพิ่มการตอบสนองของหน่วยงานภาครัฐต่อผู้รับบริการและลูกค้า เพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐและปรับปรุงความพร้อมความรับผิดชอบทางการจัดการ

ปทานานุกรมระหว่างประเทศของสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ม.ป.ป.) อธิบายคำว่า “การจัดการภาครัฐ” หรือ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” เป็นคำที่คิดขึ้นตอนปลายทศวรรษ 1980 เพื่อแสดงความใหม่หรือการปรับปรุงที่เน้นความสำคัญของการจัดการและวิศวกรรมการผลิตในการบริหารภาครัฐ ซึ่งเชื่อมโยงกับหลักเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์เสมอๆ ความไม่พอใจที่มีต่อการจัดการที่มีมากขึ้นในหลายประเทศในเวลานั้นทำให้เกิดความต้องการคำใหม่ๆ โดยต้องการให้ หมายถึง แผนการปฏิรูปการบริหารภาครัฐที่ไม่ใช่เพียงอยู่ภายใต้ความหมายของคำว่า “ขวาใหม่” (New right) ในความหมายแคบๆ แต่ยังมีที่มาจากพรรคแรงงานและสังคมประชาธิปไตยในความหมายที่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแนวทางที่สาม (Third way) ด้วย (Smelser, and Baltes, 2001) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560)

ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2552) ได้ให้คำนิยามจากการศึกษาวิจัย เรื่อง กรอบแนวคิดแบบรัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่และการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการของไทยว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง แนวคิดใหม่ทางการบริหารรัฐกิจที่เน้นการเอาแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดการในภาครัฐกิจมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐ

จุมพล หนีมพานิช (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่าเป็นการบริหารปกครอง (Governance) ที่เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและความทันสมัย ตลอดจนมีการทบทวนบทบาทและภารกิจ รวมถึงแนวทางในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างระบบราชการกับภาคส่วนต่างๆ ในสังคมใหม่อีกด้วย

Mark (2003) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาในทางการบริหารที่ตัวแบบดั้งเดิมมีอาจจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ

การปรับขนาดโครงสร้างองค์การการใช้กลไกทางการตลาด และใช้การจูงใจ รวมถึงความเป็นอิสระทางการจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) ได้กล่าวถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่า เป็นการบริหารงาน โดยยึดหลักการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่วนรวมและประโยชน์สุขของประชาชน รวมถึงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมมีคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับสูงที่สามารถพิสูจน์ได้ในเชิงตัวเลขและสถิติที่เป็นรูปธรรมสามารถให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

Kuhn (2008,p.11) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) กระบวนทัศน์ใหม่ไม่ได้เข้ามาแทนที่กระบวนทัศน์เก่าทันที นักวิชาการในสาขาต่างๆ ค่อยๆ ปฏิเสธกระบวนทัศน์เก่าและหันไปยอมรับกระบวนทัศน์ใหม่ เหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจเกิดจากการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์เก่ากับกระบวนทัศน์ใหม่ ด้วยเหตุนี้ฝ่ายสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์จึงถือว่าการจัดการภาครัฐเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ยิ่งกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงจาก “ การบริหารภาครัฐ ” เป็น “ การจัดการภาครัฐ ” (Public management) ยังไม่ได้เปลี่ยนแต่ชื่อ แต่เปลี่ยนการจัดการสาระสำคัญ โดยเฉพาะความพร้อมรับผิดความสัมพันธภาพนอก ระบบภายใน และแนวคิดเกี่ยวกับตัวรัฐบาลเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง การนำวิธีการจัดการแบบเอกชนมาปรับใช้ในการบริหารงานของภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่ไม่อาจจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพให้ภาครัฐมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.2 ความสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในแง่ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ แม้จะมีนักวิชาการแสดงทัศนะไว้อย่างหลากหลาย แต่นักวิชาการรุ่นแรกๆ ที่นำเสนอแนวคิดนี้ได้อย่างครอบคลุมที่สุดคือ โจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) และคณะ อ้างใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2551, น. 450-451) โดยได้สรุปให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะความเป็นสากลสภาพ หรือ ไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชน และการบริหารงานภาครัฐ
2. ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการ

ให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Process accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for result)

3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย
4. โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานส่วนกลาง (Devolution of centralized power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน
5. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระ ในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด
6. เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชนและให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (Competitive tendering) เพื่อลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ
7. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้
8. เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานการจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate image)
9. มีการสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน (Monetary incentives) มากขึ้น
10. สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

ในสหรัฐอเมริกา การปฏิรูประบบราชการและการบริหารจัดการภาครัฐได้รับอิทธิทางความคิดมาจากข้อเสนอแนะของสองนักวิชาการชื่อดัง David Osborn และ Ted Gaebler ดังที่ปรากฏในหนังสือของพวกเขาที่ชื่อ Reinventing Government (การเปล่งโฉมระบบราชการใหม่) ตีพิมพ์ในปี 1992 กล่าวได้ว่า ในผลงานชิ้นนี้ได้มีการนำเอาหลักการสำคัญหลายข้อของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาปรับใช้กับบริบทสังคมอเมริกา (Denhardt, and Grubbs, 2003, p. 335) โดยเนื้อหาที่อยู่ภายในเล่มเสนอให้รัฐบาลสหรัฐดำเนินการปฏิรูประบบราชการและการบริหารจัดการภาครัฐให้มีลักษณะ 10 ประการ ต่อไปนี้

1. ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง (Acatalytic government)
2. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว (Acommunity -owned government)
3. ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ (Acompetitivegovernment)
4. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ (A mission - driven government)
5. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (A results - orientedgovernment)
6. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของลูกค้ามากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง (A customer - drivengovernment)
7. ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย (An enterprising government)
8. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้ (An anticipatory government)
9. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม (A decentralized government)
10. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด (A marketoriented government) เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2559, น. 205-206)

จากแรงกดดันของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ภาครัฐต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระแสนโยบายที่ไทยที่ภาคประชาชนมีความคาดหวังจากภาครัฐมากขึ้น การปฏิรูปราชการจึงเป็นภารกิจที่รัฐบาลในประเทศต่างๆ ได้ทุ่มเทเวลาและทรัพยากรในการพลิกโฉมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้บริการและพัฒนาระบบราชการตามหลักการบริหารราชการแนวใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ “ระบบราชการ” หรือ “ระบบบริหารงานภาครัฐยุคใหม่” ซึ่งหลังการปฏิรูปแล้ว

ระบบราชการ หรือระบบการบริหารงานภาครัฐควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ประการดังนี้ จุมพล หนีมพานิช (2550, น. 414-416)

1. รัฐจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นจะต้องทำเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ประชาชน และชุมชนมีบทบาทมากขึ้น
2. การบริหารภายในภาคราชการจะมีความรวดเร็ว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง
3. การจัดองค์กรมีความกะทัดรัด เหมาะสม คล่องตัว และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายและสภาพแวดล้อม
4. มีลักษณะของการทำงาน และการให้บริการที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงานที่รวดเร็ว
5. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณภาพและมีมาตรฐานทางคุณธรรมสูง เป็นมืออาชีพ (Professionalism) และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง
6. ข้าราชการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีประชาชนและประเทศชาติเป็นเป้าหมาย
7. มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยมีคุณภาพและมีศักยภาพสูงเต็มใจเข้ารับราชการเป็นอาชีพ
8. มีวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม
9. มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้

2.3 องค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ประโยชน์ สังกัด (2551, น. 20) กล่าวว่า “ การจัดการภาครัฐแนวใหม่” นั้นไม่ได้เป็นชื่อของแนวคิดที่มีความเห็นพ้องต้องกันทั้งหมด แต่เป็นคำเรียกกว้างๆ ที่รวมเอาแนวคิดทางการบริหารที่มีความคล้ายคลึงกันมาอยู่ด้วยกัน ฮูด ซึ่งเป็นผู้บัญญัติศัพท์นี้ขึ้นมาคนแรกในปี 1991 ได้ใช้ชื่อในความหมายที่กว้างมากในฐานะ “ ชุดของแนวคิดทางการบริหารที่คล้ายคลึงกันอย่างกว้างๆ ซึ่งครอบคลุมการปฏิรูประบบราชการในประเทศกลุ่ม โออีซีดี OECD ตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 1970 ดังนั้นองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ปรากฏอยู่ในวรรณกรรมทางการบริหารที่เขียน โดยนักวิชาการแต่ละคนแต่ละยุคจึงไม่เป็นเอกภาพ แต่จะมีลักษณะที่ซ้ำซ้อนกันอยู่คือ จะมีส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาองค์ประกอบนี้ เราจะได้ทราบว่าหน่วยงานและนักวิชาการที่มีชื่อเสียงทางการบริหารจัดการภาครัฐเขาได้อธิบายองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่าอย่างไรบ้าง

Hood (1991) ได้เขียนบทความ เรื่อง “การจัดการภาครัฐสำหรับทุกฤดูกาล” (A public management for all seasons?) และในบทความนี้เองที่มีการใช้คำว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” เป็นครั้งแรกซึ่งฮูดได้ให้องค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น จะมีการมอบหมายให้ผู้จัดการที่เป็นมืออาชีพเข้ามาเป็นผู้ดำเนินงานภาครัฐ โดยมีการระบุตัวบุคคล ที่ควบคุมการตัดสินใจในองค์การที่ชัดเจน และการให้ผู้จัดการมีอิสระในการดำเนินงานอย่าง เพียงพอซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบต่องานและผลของงาน ที่ชัดเจน ไม่ใช่เป็นแค่กระจายของอำนาจไปทั่วจนหาผู้รับผิดชอบที่แท้จริงไม่ได้

2. การมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง ในการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่นั้นจะต้องมีการนิยามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัดของความสำเร็จให้ชัดเจน ซึ่งมักจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณ โดยเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ในการที่จะกำหนดความ รับผิดชอบได้นั้นจำเป็นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่มีการระบุไว้อย่างชัดเจน และการทำงานที่มี ประสิทธิภาพก็คือการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเอง

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะต้องมุ่งเน้น ควบคุมผลที่จะออกมา โดยการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการ ปฏิบัติงาน มิได้ถูกกำหนดโดยหน่วยงานส่วนกลางในระบบราชการอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายของ การปฏิบัติในหัวข้อนี้ก็คือเพื่อให้มีการเน้นที่ผลสำเร็จของภารกิจมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของ กระบวนการ

4. การแบ่งแยกหน่วยงาน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะต้องมีการ แยกหน่วยงานภาครัฐ โดยการแบ่งแยกหน่วยงานที่ก่อนหน้านี้ มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวไปสู่รูปแบบ ของหน่วยงานย่อยที่เป็นบริษัทตามประเภทของการผลิต ซึ่งดำเนินงานในรูปของการกระจาย อำนาจงบประมาณ และเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในรูปของเครือข่ายในแนวนอนมิใช่ตามสาย การบังคับบัญชาในแนวตั้งตามแนวการบริหารแบบดั้งเดิมอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติใน หัวข้อนี้ก็คือ ต้องการสร้างหน่วยงานที่สามารถบริหารจัดการในลักษณะที่มีการแบ่งแยกหน่วยผลิต และหน่วยบริการออกจากกัน และเพื่อให้สามารถใช้วิธีกาจ้างเหมาหน่วยงานอื่นเข้ามาจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็หน่วยงานจากภาคเอกชนหรือจากภาครัฐด้วยตนเอง

5. การมุ่งเน้นการแข่งขัน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะเน้นให้มี การแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการทำสัญญาและกระบวนการของการ ประมูลเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในหัวข้อนี้ก็คือ ใช้การแข่งขันเพื่อเป็นวิธีการที่จะนำ ไปสู่การมีต้นทุนที่ต่ำ และมีมาตรฐานของการทำงานที่สูงขึ้น

6. การใช้รูปแบบการจัดการภาคเอกชน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะ มุ่งเน้นที่การนำรูปแบบของการจัดการภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐ เป็นการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิด การให้บริการภาครัฐที่มีการจัดการแบบกองทัพ ไปสู่รูปแบบของการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน

การให้รางวัลและการใช้เทคนิคการโฆษณาประชาสัมพันธ์มากขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในหัวข้อนี้ก็คือ ต้องการนำวิธีการหรือเครื่องมือที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าใช้ได้ผลจากภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ

7. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะให้ความสำคัญกับความมีวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น โดยใช้วิธีการลดต้นทุนและเพิ่มความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในหัวข้อนี้ก็คือ ต้องการให้มีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภาครัฐ และต้องการให้ได้ผลงานที่มากขึ้นด้วยทรัพยากรที่น้อยลง

ประเทศสมาชิกของ OECD (1991) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อปรับปรุงการผลิตและการให้บริการสาธารณะ โดยได้ดำเนินการเป็น 2 แนวทางคือ 1.การยกระดับการดำเนินการผลิตของหน่วยงานภาครัฐให้สูงขึ้น 2.การใช้ประโยชน์จากภาคเอกชนให้มากขึ้น จากทั้ง 2 แนวทางนี้จึงทำให้ขยายออกไปเป็นแนวปฏิบัติ 8 ประการ และถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดของ OECD ดังนี้

1. การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะมีการปรับปรุงทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถมีการพัฒนาศักยภาพที่ต่อเนื่องและมีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

2. การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภาครัฐจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดการมากขึ้น

3. การมุ่งเน้นที่เป้าหมายของการดำเนินงานมากกว่ากฎระเบียบ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะมีการผ่อนคลายการควบคุมในเชิงการบริหาร และหันไปมุ่งเน้นที่เป้าหมายของการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการสาธารณะมากขึ้น

5. มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้า หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะมีการปรับปรุงการให้บริการตามความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการมากขึ้น

6. การให้ผู้ใช้บริการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะเรียกเก็บค่าบริการบนพื้นฐานของการเข้าใช้ประโยชน์จริง โดยให้ผู้รับบริการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนผู้ที่ไม่ได้ใช้บริการก็ไม่ต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายนั้นแต่อย่างใด

7. การให้เอกชนมีส่วนร่วมในการให้บริการ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะมากขึ้น

โดยสนับสนุนให้มีการแข่งขันและมีระบบที่เปิดให้มีการจ้างเหมาภาคเอกชน เพื่อให้ภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตและส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะมากขึ้น

8. การลดการผูกขาดในการให้บริการ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ภาครัฐจะมีการลดการผูกขาด และผ่อนคลายกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการผูกขาดในการให้บริการสาธารณะและการปกป้องทางการค้าต่างๆ เพื่อลดบทบาทของภาครัฐและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการมากขึ้น

Osborne and Gaebler (1992) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือเรื่อง “การสร้างรัฐบาลใหม่” (Reinventing government) โดยผู้เขียนทั้งสองท่านได้นำตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐในสหรัฐอเมริกา ที่ได้นำวิธีการจากธุรกิจ ไปใช้จนประสบความสำเร็จทั้งในระดับรัฐและระดับท้องถิ่น ซึ่งผู้เขียนได้ดึงเอาหัวใจสำคัญที่เป็นลักษณะร่วมที่ทำให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาออกมาเป็นหลักปฏิบัติ 10 ข้อ โดยผู้เขียนเรียกหน่วยงานที่ใช้หลักปฏิบัติเหล่านี้ว่า “รัฐบาลแบบผู้ประกอบการ” (Entrepreneurial government) มีองค์ประกอบดังนี้

1. รัฐบาลในฐานะเป็นผู้กระตุ้น (Catalytic government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นในการกำหนดนโยบายเป็นหลัก แทนที่จะลงไปดำเนินการทุกอย่างด้วยตัวเอง เปรียบเสมือนคนที่ถือหางเสือเพียงอย่างเดียว ย่อมสามารถทำงานได้ดีกว่าคนที่ต้องถือหางเสือไปด้วยและต้องพายเรือไปด้วย

2. รัฐบาลที่มีชุมชนเป็นเจ้าของ (Community-owned government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง แทนที่จะเป็นฝ่ายรอรับคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว

3. รัฐบาลที่เปิดให้มีการแข่งขัน (Competitive government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในการจัดหาสินค้าและบริการ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับภาคเอกชนหรือการแข่งขันกับภาครัฐด้วยตัวเอง แทนที่จะผูกขาดการจัดหาสินค้าและบริการแต่เพียงผู้เดียว

4. รัฐบาลที่ขับเคลื่อนโดยภารกิจ (Mission-driven government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานโดยมุ่งที่ภารกิจเป็นหลัก แทนที่จะมุ่งเน้นกฎระเบียบเป็นสำคัญ

5. รัฐบาลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-oriented government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินการโดยมุ่งเน้นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แทนที่จะมุ่งเน้นกระบวนการและสิ่งนำเข้า

6. รัฐบาลที่มุ่งบริการลูกค้า (Customer-driven government) หมายถึง รัฐบาลที่มุ่งดำเนินการโดยพยายามตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนเป็นหลัก แทนที่จะมุ่งตอบสนองความต้องการของภาครัฐเอง

7. รัฐบาลที่เป็นผู้ประกอบการ (Enterprising government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินการโดยพยายามแสวงหารายได้ด้วยตัวเอง แทนที่จะคอยอาศัยงบประมาณแผ่นดินแต่เพียงอย่างเดียว

8. รัฐบาลที่มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินการโดยมุ่งเน้นในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น แทนที่จะคอยตามแก้ปัญหาแต่เพียงอย่างเดียว

9. รัฐบาลที่มีการกระจายอำนาจ (Decentralization government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานโดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ชุมชน แทนที่จะรวบอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง

10. รัฐบาลที่มุ่งเน้นการตลาด (Market-oriented government) หมายถึง รัฐบาลที่ดำเนินงานโดยปล่อยให้ไปตามกลไกของตลาด มากกว่าเข้าแทรกแซงโดยระบบราชการหรือการผูกขาดโดยรัฐ

Pollitt (1990) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้เขียนหนังสือชื่อ “การจัดการนิยมและการบริการสาธารณะ” (Managerialism and the public services) จากการศึกษาวรรณกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการให้บริการภาครัฐในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา พอลลิทต์พบว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นในการให้บริการภาครัฐ และเขาได้สรุปสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการนิยมไว้ 4 ประการ คือ 1. มีการใช้เทคโนโลยีที่รุดหน้าและซับซ้อน 2. มีการใช้แรงงานที่มีคุณภาพ 3. มีการใช้ผู้จัดการมืออาชีพ 4. มีการให้อิสระในการจัดการมากขึ้น ต่อมาในปี 2001 พอลลิทต์ได้เขียนบทความเรื่อง “Clarifying convergence : striking similarities and durable in public management reform” ลงในวารสาร Public Management Review โดยพอลลิทต์อ้างว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีองค์ประกอบอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสิ่งนำเข้าและกระบวนการ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ภาครัฐจะมีการเปลี่ยนแปลงจุดเน้นของระบบการจัดการจากสิ่งนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ไปสู่สิ่งนำออก (Output) และผลสัมฤทธิ์ (Outcomes)

2. การให้ความสำคัญต่อการชี้วัดและมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะให้ความสำคัญต่อการวัดผลการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเน้นการสร้างตัวชี้วัดและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การมีรูปแบบองค์กรแนวราบ กะทัดรัด เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเป็นอิสระ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น จะมีความนิยมรูปแบบองค์กรที่เป็นแนวราบ มีขนาด กะทัดรัด มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเป็นองค์กรอิสระ มากกว่ารูปแบบองค์กรขนาดใหญ่ที่มี เป้าหมายหลายด้าน (Multi – purpose) และการควบคุมตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งตาม ระบบราชการแบบดั้งเดิม

4. การใช้ความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา หมายถึง ในการจัดการภาครัฐ แนวใหม่นั้นภาครัฐจะมีการใช้ความสัมพันธ์ในรูปแบบของสัญญา (Contract relationships) หรือ คล้ายสัญญา (Contract – like relationships) แทนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นในการบริหารงานภาครัฐแบบดั้งเดิม

5. การใช้กลไกตลาดหรือเลียนแบบกลไกตลาด หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนว ใหม่ภาครัฐจะมีการใช้กลไกตลาดหรือเลียนแบบกลไกตลาด (Market – like mechanism) ในการ ส่งมอบบริการสาธารณะ เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การจ้างเหมาเอกชนและการพัฒนาตลาด ภายใน เป็นต้น

6. การลดความแตกต่างระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน หมายถึง ในการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่นั้น ความแตกต่างระหว่างภาครัฐกับเอกชนจะลดน้อยลง เนื่องจากมีการเข้าเป็น หุ้นส่วนในรูปแบบต่างๆ ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งทำให้ภาคเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ในการ ให้บริการสาธารณะมากขึ้น ส่วนภาครัฐก็ได้รับเอารูปแบบองค์กรและวิธีการจัดการของ ภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้นเช่นกัน

7. การยึดถือคุณค่าพื้นฐานแบบปัจเจกบุคคลนิยม ประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น หมายถึงในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะมีเปลี่ยนแปลงคุณค่าพื้นฐานหรือค่านิยมจากสากลนิยม (Universalism) ความเท่าเทียม และความมั่นคงไปสู่คุณค่าพื้นฐานหรือค่านิยมปัจเจกบุคคลนิยม ประสิทธิภาพความยืดหยุ่น (Resilience) นั่นคือรัฐไม่ได้มองประชาชนแบบองค์รวม แต่มอง ประชาชนในฐานะของปัจเจกบุคคลซึ่งมีความต้องการแตกต่างหลากหลาย ไม่ได้เน้นที่ความเท่า เทียม แต่เน้นที่ประสิทธิภาพของการให้บริการ และไม่ได้เห็นว่ารูปแบบองค์กร และวิธีการจัดการ จะต้องมีความแน่นอนตายตัว แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ตลอดเวลา

Hughes (1994) อังใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้เขียนหนังสือชื่อ “การจัดการและ การบริหารงานภาครัฐเบื้องต้น” (Public management and administration : An introduction) โดยองค์ประกอบ ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอยู่ 6 ประการ คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การจัดการที่มีความยืดหยุ่น 3. การมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน 4. การไม่วางตัวเป็นกลาง 5. การให้บริการโดยไม่ผ่านระบบ

ราชการ และ 6. การลดบทบาทภาครัฐ ต่อมาในปี 2003 ฮิวจ์ส ได้ปรับปรุงหนังสือและปรับองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็น 13 ประการ ดังนี้

1. การใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะเน้นที่การวางแผนระยะยาวและการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยภาครัฐจะให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์การมากขึ้น ด้วยการมองไปข้างหน้าว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างไร จะจัดการอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และอะไรคือจุดอ่อน จุดแข็ง ภัยและโอกาสของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เทคนิคการบริหารเชิงกลยุทธ์นี้จะทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความรู้ว่าองค์การมีหน้าที่อะไร มีเป้าหมายอะไรในอนาคต และมีวิธีการอย่างไรจึงจะสามารถไปสู่เป้าหมายนั้นได้ จะทำให้อำนาจทางการเมืองสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องว่าโครงการใดสมควรจะได้รับการอนุมัติมากที่สุด

2. การใช้ผู้จัดการแบบมืออาชีพ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นผู้นำทางการเมืองมักจะเลือกผู้จัดการที่มีผลงานดีเด่นในอดีต ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายของตน ผู้จัดการที่มีประสบการณ์โดดเด่นและมีภูมิหลังด้านการจัดการมักจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูงหรือหัวหน้าหน่วยงานภาครัฐ โดยมักจะมีการแต่งตั้งโดยสัญญาระยะสั้น และมีระบบภารกิจที่ต้องทำให้สำเร็จ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการแต่งตั้ง ผู้บริหารระดับสูงก็คือ ผู้ที่จะมารับตำแหน่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสายงานนั้นๆ แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดการหน่วยงาน เนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่มองว่าการจัดการเป็นหน้าที่ที่จะต้องอาศัยทักษะเฉพาะตัว ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสายงานอาจจะไม่มีทักษะเหล่านี้

3. การมุ่งผลลัพธ์ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นองค์การภาครัฐจะมุ่งเน้นที่สิ่งนำออก หรือ ผลสัมฤทธิ์ แทนที่จะเน้นสิ่งนำเข้า และเนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเน้นที่การปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคลและหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องพัฒนาตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความก้าวหน้าของงานว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีเป้าหมายที่จะวัดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รายบุคคล ซึ่งมักจะมีการกำหนดสิ่งที่คาดหวังให้ปฏิบัติไว้ในเบื้องต้น เพื่อเปรียบเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริงในปลายปี ซึ่งจะโยงไปสู่การให้รางวัลและการลงโทษตามระดับของความสำเร็จและล้มเหลวภายใต้เป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนวิธีการประเมินผล แบบไม่เป็นทางการแบบดั้งเดิมจะถูกมองว่าเป็นวิธีการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต้องประสบความล้มเหลวในที่สุด

4. การปรับปรุงระบบงบประมาณ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงจากงบประมาณแบบแสดงรายการและระบบบัญชีแบบเก่า ไปสู่ระบบงบประมาณแบบเน้นผลงานและระบบงบประมาณแบบโครงการ โดยในระบบงบประมาณแบบ

ดั้งเดิมนั้นจะเน้นที่ปัจจัยนำเข้ามากกว่าผลลัพธ์ที่ออกมาหรือสิ่งที่หน่วยงานได้ดำเนินงานจริงๆ แต่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและแบบโครงการจะจัดสรรเงินตามโครงการเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการระบุด้านของกิจกรรมทั้งหมดในทุกระดับอย่างชัดเจน

5. การจัดการด้านบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะมีการเปลี่ยนแปลงในการสรรหาและแต่งตั้งผู้จัดการระดับสูง จากการใช้ระบบจำแนก ตำแหน่ง (Position classification) ไปสู่ระบบที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ได้บุคลากรที่มีทักษะทางการจัดการ โดยไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งจากบุคคลในสายอาชีพในหน่วยงานนั้นโดยตรง ดังนั้น ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่ไร้ประสิทธิภาพจึงสามารถถูกประเมินและให้ออกจากงานได้ง่ายขึ้น

6. การจัดองค์การที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐมีแนวโน้มที่จะแบ่งแยกหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เป็นหน่วยงานย่อยหลายๆ หน่วยงาน เพื่อให้มีการดำเนินงานตามนโยบายเฉพาะ ซึ่งจะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. การเปิดให้มีการแข่งขัน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ภาครัฐมีแนวโน้มที่จะเปิดให้มีการแข่งขันมากขึ้น ทั้งการแข่งขันภายในองค์การภาครัฐ ระหว่างองค์การภาครัฐและการแข่งขันกับองค์การภายนอก การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและกาจ้างเหมาภาคเอกชนเป็นตัวอย่างของรูปแบบการแข่งขันที่มีการนำมาใช้ในภาครัฐอย่างแพร่หลาย ซึ่งการเปิดให้มีการแข่งขันนี้จะทำให้ต้นทุนของการบริการสาธารณะลดต่ำลง เมื่อเทียบกับการให้บริการสาธารณะในระบบราชการแบบดั้งเดิม

8. การใช้ระบบสัญญา หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะให้ความสำคัญกับระบบสัญญามากขึ้น ทั้งการทำสัญญากับหน่วยงานภายนอก และการทำสัญญากับหน่วยงานอื่นภายในภาครัฐ โดยการทำสัญญาอาจจะอยู่ในรูปของการที่เจ้าหน้าที่เช่นสัญญาปฏิบัติงาน การเซ็นสัญญาระหว่างเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานภาครัฐ และการทำสัญญากับผู้รับบริการและประชาชนในลักษณะที่เป็น “กฎบัตร” (Charter) เป็นต้น

9. การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะมีการนำเอารูปแบบการจัดการภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐ เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง การประเมินผลงานและการให้รางวัลตามความสามารถ การแต่งตั้งในระบบสัญญา และการให้เจ้าหน้าที่ออกได้เมื่อไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งแนวปฏิบัติเหล่านี้มาจากภาคเอกชนซึ่งมีระบบการจัดการบุคคลและงบประมาณที่ยืดหยุ่นจนประสบความสำเร็จอย่างสูง ทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพในการจัดการน้อยกว่าต้องนำรูปแบบเหล่านี้มาใช้ในหน่วยงานของตน

10. การไม่วางตัวเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นผู้จัดการภาครัฐจะต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมืองมากกว่า ที่จะวางตัวเป็นกลางตามตัวแบบการบริหารงานภาครัฐแบบดั้งเดิม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและนักการเมืองจะมีลักษณะที่แคบและเป็นเชิงเทคนิคเป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าว และเป็นความสัมพันธ์แบบผู้ออกคำสั่งกับผู้นำคำสั่งไปปฏิบัติ แต่ตามตัวแบบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการภาครัฐและนักการเมืองจะมีความถี่ไหลและใกล้ชิดกันมากขึ้น เนื่องจากผู้จัดการภาครัฐในปัจจุบัน จะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องนโยบาย เกี่ยวข้องกับการเมืองและต้องรับผิดชอบต่อผลของงาน และการเข้าไปติดต่อกับนักการเมืองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น แนวคิดของการแบ่งแยกความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการภาครัฐและการเมืองออกจากกันจึงเป็นแนวคิดที่ไม่สมเหตุสมผลกันอีกต่อไป

11. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นผู้จัดการภาครัฐจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการมุ่งเน้นลูกค้า (Client focus) และการให้มีการตอบสนองต่อปัจเจกบุคคลและกลุ่มต่างๆ ที่อยู่ภายนอกมากขึ้น ซึ่งต่างจากตัวแบบการบริหารงานภาครัฐแบบดั้งเดิม ที่มองว่าเจ้าหน้าที่รัฐมีความรับผิดชอบต่ออ้อม เนื่องจากความรับผิดชอบต่อสาธารณะโดยฝ่ายราชการบังคับบัญชาไปยังรัฐบาล รัฐบาลรับผิดชอบต่อรัฐสภาและรัฐสภารับผิดชอบต่อประชาชนในที่สุด

12. การแบ่งแยกระหว่างหน่วยจัดซื้อและหน่วยจัดหา หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะมีการแบ่งแยกหน่วยจัดซื้อในบริการสาธารณะ (Purchaser) และหน่วยจัดหาบริการสาธารณะ (Provider) ออกจากกัน โดยหน่วยจัดซื้อคือผู้ที่ตัดสินใจว่าจะผลิตอะไร และหน่วยจัดหา คือ ผู้ที่ส่งมอบผลผลิตไปสู่ประชาชน รัฐบาลในฐานะหน่วยจัดซื้อมีหน้าที่ที่ไม่อาจปฏิเสธได้ในการตัดสินใจว่าจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไร แต่ผู้จัดหาหรือผู้ส่งมอบสินค้าและบริการอาจจะเป็นหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นหน่วยงานภาครัฐเสมอไป

13. การทบทวนบทบาทของภาครัฐ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นภาครัฐจะมีการทบทวนบทบาทของตนเองอย่างละเอียดว่าภารกิจใดสมควรที่จะดำเนินการต่อไป และภารกิจใดสมควรจะถ่ายโอนไปสู่ภาคเอกชน โดยผ่านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และการจ้างเหมาภาคเอกชน เป็นต้น เนื่องจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ชี้ให้เห็นว่ามีภารกิจบางอย่างที่รัฐบาลไม่ควรดำเนินการเอง การจัดให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนอาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า เพราะฉะนั้นการจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและทบทวนโครงการต่างๆ ของภาครัฐเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่นั้นสมควรที่จะดำเนินการต่อไปอย่างแท้จริง

Norman Flynn (2002) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 มีการแปรรูปองค์การภาครัฐ (Privatization) ให้มีรูปแบบการบริหารแบบภาคเอกชนซึ่งจะก่อให้เกิดความคล่องตัวในเชิงการบริหารงานได้มากขึ้น ซึ่งลดระดับสายการบังคับบัญชาที่ยาวให้สั้นลง และทำให้มีระดับความเป็นทางการที่ลดลง ซึ่งมีประโยชน์ในการแสวงหาความนิยมจากกลุ่มนายทุนและช่วยลดการกีดกันของทางภาครัฐลงได้ด้วย อันจะทำให้รัฐมีงบประมาณมากพอในการจัดบริการสาธารณะด้านอื่นๆ ต่อไป

ประการที่ 2 การปรับหรือโครงสร้างเก่าๆ ออกไป (Restructuring) จากโครงสร้างการบริหารราชการแบบดั้งเดิมที่มีเอกภาพในสายการบังคับบัญชาที่ตามลำดับชั้นที่ยาว (Hierarchical chains of command) และมุ่งทำงานตามตัวบทกฎหมาย ก็เปลี่ยนมาเป็นการบริหารงานตามสัญญา ระหว่างรัฐบาลและหน่วยงานผู้ให้บริการประชาชน โดยกำหนดว่า หน่วยงานจะให้บริการประชาชนในด้านใดบ้าง เป็นระยะเวลาอันสั้น และจะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐเป็นจำนวนเท่าใด เรื่อง วิทย์ เกษสุวรรณ (2545, น.68-74) อันเป็นการปรับหรือโครงสร้างระบบราชการแบบเก่าออกไป และนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาแทรกใช้ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนของภาครัฐเอาไว้ได้มาก รวมทั้งลดลำดับชั้นตอนตามโครงสร้างเดิมที่ยาว ทำให้การใช้ทรัพยากรในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการที่ 3 เน้นไปที่การแข่งขันกันมากขึ้น (Competition) การจัดการภาครัฐแนวใหม่จะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีการนำแนวคิดของภาครัฐกิจและการตลาดมาใช้ในการจัดสรรสินค้าสาธารณะ (Public goods) อันเป็นการนำเอาแนวคิดแบบเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันมาใช้เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณะได้ง่ายขึ้น รวมทั้งเห็นว่าการแข่งขันในการให้บริการประชาชน จะทำหน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และในท้ายที่สุดของการแข่งขันนั้น ผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดก็คือประชาชน Osborne and Gaebler (1992, p.2) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560)

ประการที่ 4 จัดให้มีการจัดซื้อบริการจากภายนอกมาเพื่อเสริมความเข้มแข็ง (Outsourcing) ในองค์การเพราะในการจัดการภาครัฐนั้นจะเห็นว่า หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถที่จะจัดหาวัตถุดิบและทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) มาจัดทำบริการสาธารณะได้ทุกอย่างทุกประเภท ดังนั้น การจัดซื้อจัดหาทรัพยากรบริการจากภายนอกก็จะทำให้ภาครัฐช่วยประหยัด ลดต้นทุนการจัดทำบริการ และทำให้ประชาชนได้รับบริการที่มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ไปด้วย (Professional) ในราคาที่จ่ายประหยัด เพราะเป็นบริการที่ภาครัฐทำสัญญาจ้างเอกชนแบบเหมาบริการ (Contracting out)

ประการที่ 5 การจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ (Financial management) เหตุผลหลักประการหนึ่งในการปฏิรูประบบราชการนั้น ก็เพื่อต้องการลดรายจ่ายภาครัฐลง และต้องการเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีและการจัดหางบประมาณภาครัฐด้วย และในการนี้ภาครัฐจะต้องมีระบบการจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภาระงานที่จะต้องจ่ายเงินออกไป ซึ่งต้องกระทำโดยการออกแบบระบบงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อเป้าหมายของงานรวมทั้งการกระจายอำนาจทางการเงินการคลังให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ประการที่ 6 การให้บริการแก่ลูกค้าที่เน้นความพึงพอใจเป็นสำคัญ (Customer service) คุณค่าที่สำคัญในการนำแนวคิดแบบภาคธุรกิจเอกชนมาใช้ นั่น ก็เพราะว่าภาครัฐต้องการให้ประชาชนผู้มารับบริการสามารถที่จะเลือกรับได้ตามความพึงพอใจของตนเอง และตามช่วงที่สะดวก และการจัดการรูปแบบนี้ทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติต่อประชาชนผู้มารับบริการในฐานะลูกค้าที่ต้องดูแลเอาใจใส่อย่างดี โดยเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประการสำคัญ ซึ่งทำได้ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาให้บริการเพื่อทำให้สินค้าและบริการนั้นดีขึ้น สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ช่องทางการให้บริการก็ทำได้ดีขึ้น Flynn (2002,p.237) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) นั่นคือ เน้นการบริการตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ในการบริโภคสินค้าและบริการที่เน้นความพึงพอใจสูงสุด (Maximized satisfaction) อันเป็นการเน้นย้ำให้เห็นเสมือนว่าเป็นการบริโภคสินค้าของเอกชน (Private goods) ซึ่งหากถือเอาความพึงพอใจลูกค้าแล้วจะทำให้อ่อนไหวและอาจก่อให้เกิดปัญหาในอนาคตได้ โดยเฉพาะประเด็นด้านความมีอภิสิทธิ์ (Privilege) ของลูกค้าบางคน เพราะอาจทำให้เกิดการแบ่งแยกเป็นเขาเป็นเรา และทำให้ข้าราชการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่อลูกค้าได้ง่ายขึ้น และจะนำไปสู่การที่ประชาชนเรียกร้องความเสมอภาค (Equality) ในการให้บริการตามมาอีก ชนิดา จิตตรุทธะ (2551,น.11-26) รวมทั้งการฟ้องร้องหน่วยงานภาครัฐตามมาอีกด้วย

ประการที่ 7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ (New human resource) เห็นได้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ที่แนวทางการบริหารแบบดั้งเดิมเคยมองว่า มนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นภาระที่องค์กรต้องแบกรับ ก็เปลี่ยนมาเป็นแง่มุมมองว่า มนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นทุนขององค์กร (Human capital) ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่อย่างดี ให้มีความรับผิดชอบผูกพันและภักดีต่อองค์กรและดูแลพวกเขาไปตลอดชีวิต โดยการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะต้องคิดและวางแผนระยะยาวในการจัดการทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ มากกว่าที่จะทำตามแบบตามๆ กันมา เช่น การช่วยเหลือฝากฝัง และระบบอุปถัมภ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ประการที่ 8 การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public participation) การจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ให้ความสำคัญแต่การปรับปรุงเทคนิควิธีการจัดการอย่างเดียวก็น่าไม่เพราะยังให้ความสำคัญและใส่ใจในบทบาทหน้าที่ของประชาชนในฐานะผู้รับบริการอยู่ โดยให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมกับภาครัฐ นับตั้งแต่การร่วมวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมรับผลประโยชน์และการร่วมในการประเมินผลการบริการอีกด้วย Flynn (2002, pp.59-75) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2547) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะต้องประกอบไปด้วย

1. ให้ความสำคัญกับการบริหารอย่างมืออาชีพ (Professional management) ที่เน้นความเป็นอิสระของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในการใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณ ธรรมจริยธรรม ประสพการณ์ เสียสละเพื่อองค์กร

2. เน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง มากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับขั้นตอนระเบียบปฏิบัติ

3. มุ่งปรับโครงสร้างองค์การและระบบการทำงานให้มีขนาดเล็กและกะทัดรัด เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นการลดภาระงาน โดยการจ้างเหมาให้ออกชนมาจัดทำแทน หรือให้ประชาชน ชุมชนมาดำเนินการแทน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้มีลักษณะเหมือนการทำงานของธุรกิจเอกชนมากขึ้น

4. ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันสมัยรวดเร็วมีคุณภาพ โดยการนำเทคโนโลยี และเทคนิควิธีการบริหารจัดการในภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารภาครัฐ ลดขั้นตอน กฎเกณฑ์ เอกสารลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

Ewan Ferlie (1996) อ้างใน กริช เทียมสุวรรณ (2560) ได้ให้องค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังนี้

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency drive) เป็นแนวความคิดในระยะเริ่มแรกของ NPM ซึ่งต้องการปรับเปลี่ยนให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันสมัยหรือเลียนแบบการบริหารงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น (Business - like approach) โดยเฉพาะการมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

2. การลดขนาดและการกระจายอำนาจ (Downsizing and decentralization) เป็นแนวความคิดซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกซึ่งต้องการเปิดให้กลไกการตลาดเข้ามาทดแทนภาครัฐให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการจัดกลุ่มประเภทภารกิจงานหลักและภารกิจงาน

รอง (Core function / non-core function) เพื่อเปิดให้มีการทดสอบตลาด (Markettesting) หรือการคัดค้าน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน (Contestability) การแยกผู้ซื้อบริการและผู้ให้บริการออกจากกัน (Purchaserprovider split) การใช้ระบบการทำสัญญาข้อตกลง (Contractualism) รวมถึงการจัดตั้งองค์การบริหารงานอิสระของฝ่ายบริหาร (Agencification)

3. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (In search of excellence) เป็นรูปแบบที่ขยายแนวความคิดไปสู่เรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการบริหารความเปลี่ยนแปลง

4. การให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (Public service orientation) เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานหรือการให้ความสำคัญของความพึงพอใจของลูกค้า ผู้รับบริการเป็นอันดับแรก

วรรณะ ท้าวเพชร(2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ควรพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน รับฟังความคิดเห็น และการสร้างความพึงพอใจของประชาชน การจัดทำแผนพัฒนาตำบลต้องมาจากปัญหาและความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น และกำหนดแนวทางที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถประกาศใช้แผนที่ผ่านการเห็นชอบจากอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล และผ่านกระบวนการประชาคมแล้ว ควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนโดยตรง องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดงบประมาณสนับสนุนเวทีประชาคมและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ ควรแต่งตั้งหน่วยงานอิสระเป็นผู้ติดตามและประเมินแผนพัฒนาระหว่างดำเนินการ และหลังการเสร็จสิ้นดำเนินการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุง ให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

โสภิส จันท์ศิริ (2547) ได้ศึกษา “ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ” ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ 1) ระบบข้อมูล 2)ระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต 3)ระบบการตัดสินใจขององค์การ 4) ระบบการพัฒนานุเคราะห์ 5) ระบบการติดตามประเมินผล พบว่า ความต้องการของแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ถือว่าเกิดผลสัมฤทธิ์น้อย เพราะจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มีลักษณะเป็นนามธรรม ประกอบกับระบบราชการ

เป็นองค์กรขนาดใหญ่ การทำงานมักมีความล่าช้า มีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการปฏิรูปให้ได้ตามแนวทางที่ตั้งไว้

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2550) เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง “ การจัดการภาครัฐกับการเสริมพลังประชาชน” ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่า การบริหารราชการในปัจจุบันเป็นการนำแนวคิดหรือตัวแบบการจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์หรือนุเคราะห์เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน และมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดการเสริมพลัง โดยเฉพาะแนวทางการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ทางเลือกสาธารณะ และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยมีหลักการ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ 3) การมีธรรมาภิบาลหรือระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (The Commonwealth Association for Public Administration and Management : CAPAM) ที่ประกอบไปด้วยผู้แทนมากกว่า 50 ประเทศ เมื่อปี 1994 ได้สรุปองค์ประกอบหลักของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังต่อไปนี้คือ

1. รัฐพึงทำเฉพาะบทบาทที่ตนทำได้ดีเท่านั้น
2. ต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
3. ต้องเพิ่มความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
4. นำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performances based management : PBM หรือ Results based management : RBM) มาใช้ โดยการกำหนดให้มีการวัดผลตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับบุคคล
5. การเน้นแนวคิดเรื่องการแข่งขันทั้งระหว่างภาครัฐด้วยกันและระหว่างภาครัฐกับเอกชน
6. สร้างระบบสนับสนุนทั้งด้านบุคลากรและเทคโนโลยี

3. การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ได้มีนักวิชาการที่ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิญญู อังคนารักษ์ (2519, น. 4) อ่างโน นิสาชล พรหมดี, 2559 ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระการบริหารงานพอสมควร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2536, น. 279) ได้ให้ความหมายว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบทเป็นองค์กรที่มีพลังของประชาชนในท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรต่างๆ ในชนบท จึงน่าจะรู้ความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

3.1.2 องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมามีติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ว่าสามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยมีฐานะ

เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เห็นภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นจึงขอเสนอความคิดของ ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2525) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือการปกครองท้องถิ่นดังนี้

1) เป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2) เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นจะต้องไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการเพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy)

3) เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ต้องเป็นองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่นเพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

4) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้ (Revenue) ได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

5) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติไปตามนโยบาย หรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎข้อบังคับทั้งปวงย่อมไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นโดยรัฐ

7) หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชน

3.1.3 ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปกครองท้องถิ่นที่ทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2520, น. 41-43) อ้างใน ปัญญา ศรีศักดิ์, 2555 เนื่องจาก

1) เป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ โดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2) ส่งเสริมการสร้างรากฐานประชาธิปไตยที่มั่นคงเพราะจะต้องเริ่มสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อนเพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจทางการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3) ทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง กล่าวคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันตามวิธีการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองขึ้นในที่สุด

4) ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบโดยตรงและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่การเมืองตลอดเวลา

5) เป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองท้องถิ่นทำให้เกิดคุณภาพระดับสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับคามนิยมนศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกระดับสูงขึ้น

3.1.4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปัจจุบันโครงสร้างอำนาจหน้าที่และรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

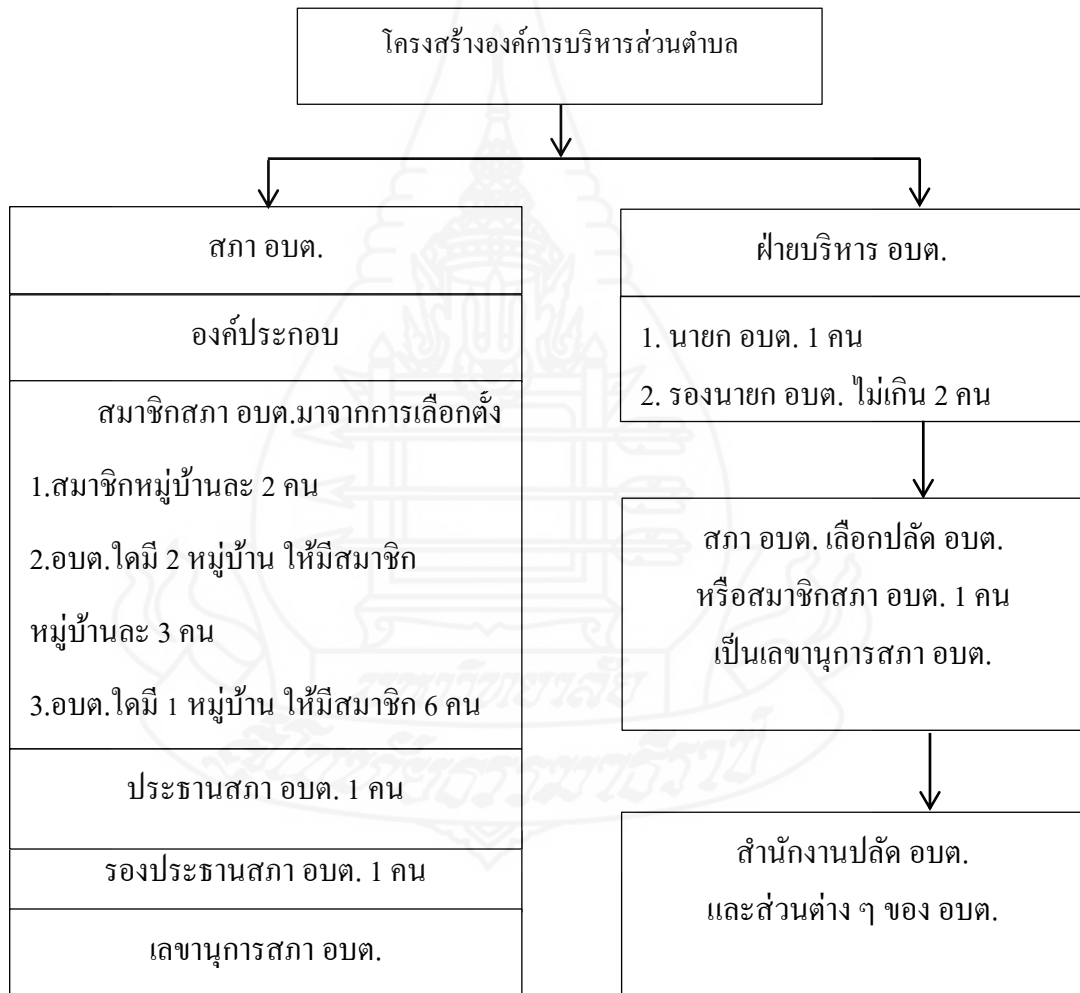
1) ฝ่ายการเมืองประกอบด้วย

- สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่มีเพียง 2 หมู่บ้าน ก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติมควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คนและเลขานุการจำนวน 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ คือ บริหารกิจการของ

องค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาตำบลงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติมเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วขออนุมัติต่อนายอำเภอ รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2) ฝ่ายประจำมีพนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลหรือคณะผู้บริหารและดูแลให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดโดยในฝ่ายประจำได้กำหนดให้มีส่วนราชการต่างๆ คือสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนราชการที่มีความจำเป็น



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2552)

คู่มือการกระจายอำนาจภาคประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3.1.5 ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและใน พ.ศ.2542 ได้แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
 - 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด
- มูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 7) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- ของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการใน เขต อบต. ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ
- สวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
 - (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2549 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 - 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - 4) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ
 - 5) การสาธารณสุขการ
 - 6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
 - 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - 9) การจัดการศึกษา
 - 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- ผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน
 - ดีของท้องถิ่น
 - 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - 14) การส่งเสริมกีฬา
 - 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น ตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาครั้งนี้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

เดชา พวงงาม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนปกครองท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี (3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,076 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความเป็นองค์การสมัยใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกรายประเภท ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ความเป็นองค์การอัจฉริยะ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากด้วย (2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสภาพการณ์ทางการเมืองและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง องค์การแห่งความเป็นเลิศ และองค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี (3) ปัญหาอุปสรรคความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ขาดการวัดผลการเรียนรู้ 2) ขาดการประเมินเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ดีกว่า 3) ขาดการติดต่อสื่อสาร และ ข้อเสนอแนะความเป็นองค์การสมัยใหม่ มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรจัดให้มีการวัดผลการเรียนรู้เพื่อแสดงถึงผลสำเร็จของการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) ควรจัดให้มีการประเมินกำลังความสามารถของหน่วยงานภายในเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ดีกว่า 3) ควรจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างอยู่ตลอดเวลา

มาลี ธรรมศิริ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การไทย มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางและมีความเป็นไปได้ในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกจากนี้ พบว่าลักษณะขององค์การไทยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส 2) การเรียนรู้ว่าจะทำอะไรอย่างไร เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา 3) ไวต่อความรู้ดีของผู้อื่น ส่วนลักษณะองค์การไทยที่ไม่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การนิยมการรวมอำนาจ 2) การปราศจากการริเริ่ม 3) ทำตามคำสั่งและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 4) ความอ้อมค้อมและไม่แสดงออกอย่างชัดเจน

กึ่งกาญจน์ เพชรศรี (2543) ได้ศึกษาศึกษาภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพฯ มีความเห็นว่าคุณภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก อันดับสอง คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การมีคะแนนอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่ คือ ด้านการจัดการความรู้ มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยี

เสนห์ จุ้ยโต (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการบริหาร

องค์การสมัยใหม่ และด้านการบริหารทุนมนุษย์ 2) เพื่อถอดบทเรียนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารประสบความสำเร็จ 3) เพื่อพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง และ 4) เพื่อถ่ายทอดตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง ประชากรการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7,853 คน

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ และด้านการบริหารทุนมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ และด้านการบริหารทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการถอดบทเรียนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารประสบความสำเร็จ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บริหารประสบความสำเร็จได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน เทศบาลที่บริหารประสบความสำเร็จได้แก่ เทศบาลตำบลนาอ้อ จังหวัดเลย และองค์การบริหารส่วนตำบลที่บริหารประสบความสำเร็จได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ จังหวัดเพชรบุรี 3) ผลการพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลง เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การเป็นองค์การทริปเปิ้ลเอชที่ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1: การบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (สมองดีเยี่ยม) สมรรถนะที่ 2: การบริหารองค์การสมัยใหม่ (เครื่องมือครบ) สมรรถนะที่ 3: การบริหารทุนมนุษย์ (ใจเกินร้อย) 4) ผลการถ่ายทอดตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เทศบาลตำบลชัยบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมถ่ายทอดตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูงทั้ง 3 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตัวแบบการบริหารองค์การสมัยใหม่ และตัวแบบการบริหารทุนมนุษย์ อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ทริปเปิ้ลไฟฟ์โมเดลอยู่ในระดับมาก

ธารารัตน์ พุ่มจันทร์ และ ศศ.วุฒิพล สกลเกียรติ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูง 2) เพื่อสร้างแบบจำลองการพัฒนาการ

ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ (1) ปัจจัยนำเข้า มี 7 ปัจจัย ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (2) กระบวนการ มี 3 กระบวนการ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดี การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพ (3) ปัจจัยขับเคลื่อน มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ การคิดเป็นระบบ และการจัดการความรู้และการเรียนรู้

เก่ง พุทธอรุณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรศักดิ์ พันธา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักบริหารภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการตามหลักบริหารรัฐกิจแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมปฏิบัติเป็นบางครั้ง ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยใช้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง และสถานภาพ

โสภิส จันทร์ศิริ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยใช้คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ปัญญา ศรีศักดิ์ดา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศและอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,287,819 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ตามวิธีการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 (0.05)

$$n = \frac{\text{แทนค่า}}{1 + 1,287,819 (0.05)^2}$$

$$n = 399.99$$

ฉะนั้นการวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อความเหมาะสม จำนวน 400 คน

ในการสุ่มตัวอย่างประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม ดังนี้

1) จัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นกลุ่มอำเภอ โดยอาศัยหลักทางภูมิศาสตร์ขอบเขตของพื้นที่ได้ทั้งหมด 25 อำเภอ

2) เลือกกลุ่มตัวอย่างประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก โดยเลือกจับมา 3 อำเภอ จาก 25 อำเภอ การสุ่มจะได้ 3 กลุ่มอำเภอ ดังนี้

(1) อำเภวารินชำราบ

(2) อำเภอเขื่องใน

(3) อำเภอสว่างวีระวงศ์

การสุ่มตัวอย่างประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ในอำเภอ ทั้ง 3 แห่ง ที่เลือกมาศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล จากหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดใน 3 อำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มมาอำเภอละ 1 แห่ง ได้จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 3 แห่ง ดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลก่อเอ้

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งไคม

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จากหน่วยงานที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งหมด 1,287,819 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2561) โดยการสุ่มตัวอย่างจากวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และนายณรงค์ รุ่งเรือง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการเทศบาลตำบลพระเหลา อำเภอเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ พบว่ามีความเที่ยงตรงซึ่งได้ผลรวมของค่า IOC เท่ากับ 0.96

6. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยให้กรอกแบบสอบถาม เหมือนกับการใช้แบบสอบถามในสถานการณ์จริงทุกประการ

7. นำแบบสอบถามที่ทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method, 1990 : 202-204) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.966 ถือว่าค่าถามอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 แหล่งข้อมูลในการศึกษา

แหล่งข้อมูลในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.2.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าข้อมูลจากบทความ บทสัมภาษณ์ เอกสารขององค์กร เอกสารวิชาการ วารสาร นิตยสาร รวมทั้งเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

2.2.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็น โดยการแจกแบบสอบถามกับประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

2.3 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

- 1) องค์กรอัจฉริยะ
- 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้

3) องค์การสมรรถนะสูง

ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดค่าตัวแปร โดยใช้ตัวเลือกทั้งหมด 5 ตัวเลือกและมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดชนิดให้ เขียนตอบจำนวน 1 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้เวลาเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม – มกราคม 2563 ได้ แบบสอบถามคืนจำนวน 400 ฉบับครบตามจำนวน จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของ ข้อมูลก่อนนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสค่าตัวแปรทางสถิติ

4.2 บันทึกข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ใช้สถิติ พรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมาใช้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 7 อ้างใน ปัญญา ศรศักดิ์, 2555) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่าระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่าระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่าระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่าระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่าระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่
อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

5.3.1 กรณีทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Sample Test) จะวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 กรณีทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ตัวแปรอิสระมีค่าย่อยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป จะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติ f-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกัน จะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe') ต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่และศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติแบบ (t – test) และ (f – test) ใช้สถิติแบบ (One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบตาราง โดยการแจกแจงความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยค่าสถิติพื้นฐานของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มาแจกแจงใช้สถิติแสดงจำนวนและค่าร้อยละแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	n = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	168	42.00
2. หญิง	232	58.00
รวม	400	100
อายุ		
1. 18 - 30 ปี	126	31.50
2. 31-40 ปี	109	27.25
3. 41-50 ปี	86	21.50
4. 51-60 ปี	50	12.50
5. 60 ปีขึ้นไป	29	7.25
รวม	400	100
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	91	22.75
2. มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส.	194	48.50
3.ปริญญาตรี	106	26.50
4. สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.25
รวม	400	100
อาชีพ		
1. เกษตรกร	91	22.75
2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	85	21.25
3. รับจ้างทั่วไป	40	10.00
4. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	100	25.00
5. อื่น ๆ	84	21.00
รวม	400	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	47	11.75
2. 5,001-10,000 บาท	77	19.25
3. 10,001-15,000 บาท	164	41.00
4. 15,001-20,000 บาท	63	15.75
5. 20,001 บาท ขึ้นไป	49	12.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 18-30 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมา คือ มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 รองลงมา คือ มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมา คือ มีอายุ 51-60 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรองลงมา คือ มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมา คือ ประถมศึกษา มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 และรองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ อาชีพเกษตรกร มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รองลงมาคือ อาชีพอื่นๆ มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และรองลงมา คือ อาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และรองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งประกอบด้วย การเป็นองค์การสมัยใหม่ในภาพรวม และระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ในภาพรวม

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

ลักษณะขององค์การสมัยใหม่	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1 การเป็นองค์การอัจฉริยะ	2.94	0.56	ปานกลาง	3
2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.32	0.52	ปานกลาง	2
3 การเป็นองค์การสมรรถนะสูง	3.53	0.54	มาก	1
ภาพรวม	3.26	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.26$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาตามลักษณะขององค์การสมัยใหม่แต่ละประเภท พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเภท อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ประเภท โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นองค์การสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.52) และการเป็นองค์การอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2.2 ระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่เป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การอัจฉริยะ

การเป็นองค์การอัจฉริยะ	ระดับความคิดเห็น (n = 400)			
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
2 อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3.62	0.62	มาก	1
3 บุคลากรใน อบต. ของท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.58	มาก	2
4 อบต.ของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานตามภารกิจ	3.52	0.63	มาก	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเป็นองค์การอัจฉริยะ	ระดับความคิดเห็น			
	(n = 400)			
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
5 อบต.ของท่านจัดโครงสร้างของ หน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นอย่าง เร่งด่วนได้	3.33	0.71	ปานกลาง	5
6 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้งานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีเยี่ยม	3.45	0.68	ปานกลาง	4
7 อบต.ของท่านมีระบบการให้ข้อมูล ข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบ ได้แก่ประชาชนโดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์	2.16	0.78	น้อย	8
8 อบต.ของท่านมีระบบตอบ-รับทางอีเมลล์ หรือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ ติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก หรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	2.04	0.81	น้อย	9
9 อบต.ของท่านมีระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการ ชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ	2.48	1.04	น้อย	7
10 ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ต โฟน	2.00	0.76	น้อย	10
รวม	2.94	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.94$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.56) โดยลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.62$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.62) รองลงมา ข้อ 3. บุคลากรใน อบต. ของท่านมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.59$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.58) รองลงมา ข้อ 4. อบต.ของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานตามภารกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.52$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.63) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 10. อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.76) รองลงมา ข้อ 8. อบต.ของท่านมีระบบตอบ-รับทางอีเมล หรือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.04$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.81) และรองลงมา ข้อ 7. อบต.ของท่านมีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบได้ แก่ประชาชนโดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.78) ตามลำดับ.

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.57	0.55	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	n = 400				
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่	
2	อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหารโครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.59	มาก	2
3	อบต.ของท่านมีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์การอยู่เสมอ	2.81	0.83	ปานกลาง	10
4	อบต.ของท่านมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น	3.27	0.65	ปานกลาง	6
5	อบต.ของท่านมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาแก้ปัญหาได้	3.23	0.67	ปานกลาง	8
6	อบต.ของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากร มีความพยายามในการค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.24	0.70	ปานกลาง	7
7	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์การ	2.83	0.87	ปานกลาง	9
8	อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	3.45	0.59	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	n = 400				
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่	
9	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบทีมงาน มากกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล	3.52	0.60	มาก	4
10	อบต.ของท่านมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส.	3.70	0.67	มาก	1
รวม		3.32	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.32$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.52) โดยลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 10. อบต.ของท่านมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.70$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) รองลงมา ข้อ 2. อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหารโครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.59$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) รองลงมา ข้อ 1. อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.57$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.55) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 3. อบต.ของท่านมีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.81$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.83) รองลงมา ข้อ 7. อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.83$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.87) และรองลงมา ข้อ 5. อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการคิด

วิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาแก้ปัญหาได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ตามลำดับ.

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการเป็นองค์การ
สมรรถนะสูง

การเป็นองค์การสมรรถนะสูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1 อบต.ของท่านมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็น ระบบ	3.86	0.59	มาก	1
2 อบต.ของท่านประเมิน สภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การก่อนที่จะมีการ จัดทำโครงการต่างๆ	3.80	0.63	มาก	2
3 อบต.ของท่านมีการประเมินผล สำเร็จของแต่ละโครงการที่ ดำเนินการ	3.67	0.56	มาก	3
4 ผู้บริหารของ อบต. มีการอบรมและ เรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่	3.17	0.83	ปานกลาง	9
5 อบต.ของท่านมีการจัดฝึกอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่	3.07	0.81	ปานกลาง	10
6 อบต.ของท่านมีการนำระบบบริการ ที่เดียวเบ็ดเสร็จมาใช้ (One Stop Service)	3.52	0.61	มาก	7

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเป็นองค์การสมรรถนะสูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
7 อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว เป็นที่พอใจ	3.56	0.63	มาก	5
8 อบต.ของท่านมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	3.59	0.67	มาก	4
9 อบต.ของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ	3.51	0.70	มาก	8
10 อบต.ของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ตรวจสอบได้	3.53	0.63	มาก	6
รวม	3.53	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.54) โดยลักษณะการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. อบต.ของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) รองลงมา ข้อ 2. อบต.ของท่านประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.63) รองลงมา ข้อ 3. อบต.ของท่านมีการประเมินผลสำเร็จของแต่ละโครงการที่ดำเนินการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.56) ส่วนลักษณะการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 5. อบต.ของท่านมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.07$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.81)

รองลงมา ข้อ 4. ผู้บริหารของ อบต. มีการอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.17$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.83) และรองลงมา ข้อ 9. อบต.ของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.70) ตามลำดับ.

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ (t – test) และ (f – test) และเปรียบเทียบความต่างกัน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้สถิติแบบ (One – way ANOVA) เมื่อพบความต่างกันของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความต่างกันรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ

ลักษณะขององค์กรสมัยใหม่	ชาย		หญิง		t	p
	n = 168		n = 232			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 การเป็นองค์กรอัจฉริยะ	2.88	0.50	2.98	0.59	-1.878	0.061
2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.28	0.54	3.35	0.51	-1.500	0.134
3 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	3.45	0.50	3.58	0.56	-2.416	0.016*
รวม	3.20	0.47	3.31	0.51	-2.072	0.039*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์กรอัจฉริยะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การเป็นองค์กรอัจฉริยะ					
ระหว่างกลุ่ม	4	6.45	1.61	5.409	.000*
ภายในกลุ่ม	395	117.68	.30		
รวม	399	124.13			
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4	7.66	1.91	7.461	.000*
ภายในกลุ่ม	395	101.40	.26		
รวม	399	109.06			
การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง					
ระหว่างกลุ่ม	4	7.54	1.88	6.936	.000*
ภายในกลุ่ม	395	107.36	.27		
รวม	399	114.90			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.11	1.53	6.479	.000*
ภายในกลุ่ม	396	93.12	.24		
รวม	399	99.23			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์กรอัจฉริยะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe')

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.15	3.22	3.49	3.25	3.26
18 - 30 ปี	3.15	-	-0.063	-0.335*	-0.103	-0.104
31-40 ปี	3.22		-	-0.272*	-0.039	-0.041
41-50 ปี	3.49			-	0.232	0.230
51 - 60 ปี	3.25				-	-0.002
60 ปีขึ้นไป	3.26					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ
จำแนกตามอายุ

อายุ						
	\bar{x}	18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
18 - 30 ปี	2.79	-	-0.160	-0.355*	-0.151	-0.144
31-40 ปี	2.95		-	-0.194	0.010	0.017
41-50 ปี	3.14			-	0.204	0.211
51 - 60 ปี	2.94				-	0.007
60 ปีขึ้นไป	2.93					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุในคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามอายุ

อายุ						
	\bar{x}	18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
18 - 30 ปี	3.18	-	-0.139	-0.378*	-0.124	-0.033
31-40 ปี	3.32		-	-0.239*	0.015	0.106
41-50 ปี	3.56			-	0.11	0.344*
51 - 60 ปี	3.31				-	0.091
60 ปีขึ้นไป	3.22					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 41 - 50 ปี กับ อายุ 60 ปีขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีอายุในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามอายุ

อายุ		18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.48	3.38	3.76	3.52	3.62
18 - 30 ปี	3.48	-	.110	-.272*	-.033	-.136
31-40 ปี	3.38		-	-.382*	-.143	-.245
41-50 ปี	3.76			-	.239	.136
51 - 60 ปี	3.52				-	-.103
60 ปีขึ้นไป	3.62					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การเป็นองค์การอัจฉริยะ					
ระหว่างกลุ่ม	3	20.97	6.99	26.834	.000*
ภายในกลุ่ม	396	103.16	.26		
รวม	399	124.13			
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	3	22.18	7.39	33.698	.000*
ภายในกลุ่ม	396	86.88	.22		
รวม	399	109.06			
การเป็นองค์การสมรรถนะสูง					
ระหว่างกลุ่ม	3	25.76	8.59	38.153	.000*
ภายในกลุ่ม	396	89.13	.22		
รวม	399	114.90			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	22.45	7.48	38.605	.000*
ภายในกลุ่ม	396	76.77	.19		
รวม	399	99.23			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การ

สมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยม			
		ศึกษา/ ปวช./ ปวท./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.58	3.30	2.98	2.56
ประถมศึกษา	3.58	-	.275*	.600*	1.022*
มัธยมศึกษา/ปวช./ ปวท./ปวส.	3.30		-	.325*	.746*
ปริญญาตรี	2.98			-	.421
สูงกว่าปริญญาตรี	2.56				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาในคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรอัจฉริยะ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยม ศึกษา/ ปวช./ ปวท./ปวส.			
		ปริญญตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{x}	3.22	3.00	2.64	2.28
ประถมศึกษา	3.22	-	.220*	.575*	.939*
มัธยมศึกษา/ปวช./ ปวท./ปวส.	3.00		-	.355*	.719*
ปริญญาตรี	2.64			-	.364
สูงกว่าปริญญาตรี	2.28				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรอัจฉริยะจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาในคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยม			
		ศึกษา/ ปวช./ ปวท./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.60	3.39	3.02	2.59
ประถมศึกษา	3.60	-	.209*	.576*	1.009*
มัธยมศึกษา/ปวช./ ปวท./ปวส.	3.39		-	.367*	.800*
ปริญญาตรี	3.02			-	.433
สูงกว่าปริญญาตรี	2.59				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา
ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ประชาชนที่มี
ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มี
ระดับการศึกษา ในคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยม			
		ศึกษา/ ปวช./ ปวท./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.92	3.52	3.27	2.80
ประถมศึกษา	3.92	-	.397*	.650*	1.118*
มัธยมศึกษา/ปวช./ ปวท./ปวส.	3.52	-	-	.252*	.720*
ปริญญาตรี	3.27	-	-	-	.468*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.80	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ และไม่พบรายคู่ใดมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การเป็นองค์การอัจฉริยะ					
ระหว่างกลุ่ม	4	30.31	7.58	31.898	.000*
ภายในกลุ่ม	395	93.82	.24		
รวม	399	124.13			
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4	33.96	8.49	44.651	.000*
ภายในกลุ่ม	395	75.10	.19		
รวม	399	109.06			
การเป็นองค์การสมรรถนะสูง					
ระหว่างกลุ่ม	4	21.40	5.35	22.600	.000*
ภายในกลุ่ม	395	93.50	.24		
รวม	399	114.90			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	28.15	7.04	39.117	.000*
ภายในกลุ่ม	395	71.07	.18		
รวม	399	99.23			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.18 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	รับจ้าง ทั่วไป	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ
\bar{x}	3.47	3.22	3.87	3.01	3.09
เกษตรกร	3.47	-.251*	-.403*	.464*	.382*
ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	3.22	-	-.654*	.213*	.131
รับจ้างทั่วไป	3.87		-	.868*	.785*
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.01			-	-.082
อื่น ๆ	3.09				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับรับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ ส่วนประชาชนที่มีอาชีพในคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ
จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	รับจ้าง ทั่วไป	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ
\bar{x}	3.14	2.90	3.58	2.66	2.78
เกษตรกร	3.14	.245*	-.438*	.482*	.364*
ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	2.90	-	-.684*	.236*	.119
รับจ้างทั่วไป	3.58		-	.920*	.803*
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	2.66			-	-.117
อื่น ๆ	2.78				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การ
อัจฉริยะ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การ
สมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
กับรับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/
รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ ส่วนประชาชนที่มีอาชีพในกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	เกษตรกร		ค้าขาย/ธุรกิจ	รับจ้าง	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ
	\bar{x}	3.53	3.30	4.00	3.04	3.13
เกษตรกร	3.53	-	.228*	-.467*	.498*	.408*
ค้าขาย/ธุรกิจ	3.30		-	-.695*	.270*	.180
ส่วนตัว						
รับจ้างทั่วไป	4.00			-	.965*	.875*
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.04				-	-.090
อื่น ๆ	3.13					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับรับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ ส่วนประชาชนที่มีอาชีพในคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง
จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	เกยตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	รับจ้าง ทั่วไป	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ	
	\bar{x}					
	3.74	3.46	4.04	3.33	3.36	
เกยตรกร	3.74	-	.280*	-.304*	.413*	.374*
ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว	3.46		-	-.584*	.134	.095
รับจ้างทั่วไป	4.04			-	.717*	.678*
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.33				-	-.039
อื่น ๆ	3.36					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกยตรกร กับอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับรับจ้างทั่วไป และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ ส่วนประชาชนที่มีอาชีพในคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ f-test ในการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การเป็นองค์การอัจฉริยะ					
ระหว่างกลุ่ม	4	11.51	2.88	10.097	.000*
ภายในกลุ่ม	395	112.61	.28		
รวม	399	124.13			
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4	10.21	2.55	10.205	.000*
ภายในกลุ่ม	395	98.85	.25		
รวม	399	109.06			
การเป็นองค์การสมรรถนะสูง					
ระหว่างกลุ่ม	4	15.46	3.86	15.353	.000*
ภายในกลุ่ม	395	99.44	.25		
รวม	399	114.90			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	11.92	2.98	13.481	.000*
ภายในกลุ่ม	395	87.31	.22		
รวม	399	99.23			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe')

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001 ขึ้นไป
	\bar{x}	3.61	3.45	3.14	3.17	3.14
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.61	-	.163	.468*	.438*	.467*
5,001-10,000 บาท	3.45		-	.306*	.275*	.304*
10,001-15,000 บาท	3.14			-	-.030	-.001
15,001-20,000 บาท	3.17				-	.029
20,001 บาท ขึ้นไป	3.14					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ในคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ
จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001 ขึ้นไป
	\bar{x}	3.27	3.13	2.83	2.82	2.80
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.27	-	.137	.433*	.447*	.466*
5,001-10,000 บาท	3.13		-	.296*	.311*	.329*
10,001-15,000 บาท	2.83			-	.014	.033
15,001-20,000 บาท	2.82				-	.019
20,001 บาทขึ้นไป	2.80					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การอัจฉริยะ จำแนกตามรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป และ ประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ในกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001 ขึ้นไป
	\bar{x}	3.58	3.54	3.21	3.24	3.19
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.58	-	.040	.373*	.342*	.389*
5,001-10,000 บาท	3.54		-	.332*	.302*	.349*
10,001-15,000 บาท	3.21			-	-.031	.016
15,001-20,000 บาท	3.24				-	.047
20,001 บาท ขึ้นไป	3.19					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ จำแนกตามรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กร
สมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท
15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ
10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ในกลุ่ม
อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
อุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง
จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	3.98	3.67	3.38	3.46	3.44
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.98	-	.312*	.599*	.526*	.546*
5,001-10,000 บาท	3.67		-	.288*	.214	.235
10,001-15,000 บาท	3.38			-	-.074	-.053
15,001-20,000 บาท	3.46				-	.020
20,001 บาท ขึ้นไป	3.44					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ประเภทการเป็นองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท ส่วนประชาชนที่มีรายได้ในกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จากคำถามปลายเปิด
นำเสนอผลแบบตารางโดยการแจกแจงค่าความถี่**

จากการศึกษา พบว่า ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่
รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถามให้ความ
คิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัย สรุปลำดับความคิดเห็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จากจำนวนผู้ตอบ
แบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทาง
ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี

แนวทางในการพัฒนา	ความถี่	อันดับที่
1. แสวงหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการ ดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ใน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ	61	1
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างทีมงานศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ	43	2
3. สร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่มชนในพื้นที่รวมทั้งค่านิยมและ แนวคิดในการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างถูกต้อง เหมาะสม โดย คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	22	3
4. ผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงาน รวมทั้งองค์ความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการที่เป็น สมัยใหม่	17	4

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	ความถี่	อันดับที่
5. ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยมอบหมายงานที่สำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้เข้ามาร่วมแก้ปัญหาในการทำงานและพัฒนาองค์กร	15	5
6. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาจิตสำนึก วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการมีค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	9	6
7. กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	6	7
8. จัดฝึกอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ให้กับบุคลากรในองค์กร	4	8
9. กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ในงาน เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เคารพและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน	3	9

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ดังนี้

อันดับที่ 1 แสวงหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ค่าความถี่ เท่ากับ 61

อันดับที่ 2 เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างทีมงานศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ค่าความถี่ เท่ากับ 53

อันดับที่ 3 สร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่มชนในพื้นที่รวมทั้งค่านิยมและแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ค่าความถี่ เท่ากับ 22

อันดับที่ 4 ผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงาน รวมทั้งองค์ความรู้ และเทคนิคในการบริหารจัดการที่เป็นสมัยใหม่ ค่าความถี่ เท่ากับ 17

อันดับที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่สำคัญ และเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้เข้าร่วมแก้ปัญหาในการทำงานและพัฒนาองค์กร ค่าความถี่ เท่ากับ 15

อันดับที่ 6 พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาจิตสำนึก วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและการมีค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ค่าความถี่ เท่ากับ 9

อันดับที่ 7 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ค่าความถี่ เท่ากับ 6

อันดับที่ 8 จัดฝึกอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ให้กับบุคลากรในองค์กร ค่าความถี่ เท่ากับ 4

อันดับที่ 9 กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ในงาน เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เคารพและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ค่าความถี่ เท่ากับ 3

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานีในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 3 ส่วน ไว้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนา หรือ อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,287,819 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างจาก ประชากร โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

1.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นคำถามลักษณะปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 ข้อ จำแนกตามลักษณะขององค์กรสมัยใหม่แต่ละประเภท ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรอัจฉริยะ มีจำนวน 10 ข้อ คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 10 ข้อ คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีจำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Concordance –IOC) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96 มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และทดสอบหาค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น 30 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่างอื่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.966

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามต่อกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยวิธีบังเอิญ ได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์คืนมาจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด

2) รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว มาลงคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ของคำตอบ หาค่าร้อยละ (%) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามลักษณะขององค์การสมัยใหม่แต่ละประเภท ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติที่กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4) วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการแจกแจงความถี่ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย

1) *สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)* ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) *สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)* ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปร พบว่า

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 18-30 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมา คือ มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 รองลงมา คือ มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมา คือ มีอายุ 51-60 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรองลงมา คือ มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมา คือ ประถมศึกษา มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 และรองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ อาชีพเกษตรกร มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รองลงมาคือ อาชีพอื่นๆ มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และรองลงมา คือ อาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และรองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ของประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามลักษณะขององค์กรสมัยใหม่แต่ละประเภท ประกอบด้วย 3 องค์การ และรายชื่อ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

2.1 การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.26$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาตามลักษณะขององค์กรสมัยใหม่แต่ละประเภท พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเภท อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ประเภท โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละประเภทจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.54$) รองลงมา ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.52$) และการเป็นองค์กรอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.56$) ตามลำดับ

2.2 การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.94$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.56$) โดยลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.62$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.62$) รองลงมา ข้อ 3. บุคลากรใน อบต. ของท่านมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.59$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.58$) รองลงมา ข้อ 4. อบต.ของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานตามภารกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.52$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.63$) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 10. อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.76$) รองลงมา ข้อ 8. อบต.ของท่านมีระบบตอบ-รับทางอีเมล หรือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.04$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.81$) และรองลงมา ข้อ 7. อบต.ของท่านมีระบบการให้ข้อมูล

ข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบได้ แก่ประชาชนโดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.78) ตามลำดับ

2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.32$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.52) โดยลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 10. อบต.ของท่านมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.70$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) รองลงมา ข้อ 2. อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหาร โครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.59$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) รองลงมา ข้อ 1. อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.57$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.55) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 3. อบต.ของท่านมีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.81$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.83) รองลงมา ข้อ 7. อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.83$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.87) และรองลงมา ข้อ 5. อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการคิดวิเคราะห์องค์ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาแก้ปัญหาได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2.4 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.54) โดยลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. อบต.ของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) รองลงมา ข้อ 2. อบต.ของท่านประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.63) รองลงมา ข้อ 3. อบต.ของท่านมีการประเมินผลสำเร็จของแต่ละโครงการที่ดำเนินการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.56) ส่วนลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 5. อบต.ของท่านมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

เกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.07$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.81) รองลงมา ข้อ 4. ผู้บริหารของ อบต. มีการอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.17$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.83) และรองลงมา ข้อ 9. อบต.ของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.70) ตามลำดับ.

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ (t – test) และ (f – test) และเปรียบเทียบความต่างกัน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้สถิติแบบ (One – way ANOVA) เมื่อพบความต่างกันของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังนี้

3.1 เพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe')

3.2 อายุ พบว่า โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe') โดยภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี ส่วนรายคู่จำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) การเป็นองค์การอัจฉริยะ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 41 - 50 ปี กับ อายุ 60 ปีขึ้นไป

3) การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มี อายุ 18 - 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ ประชาชนที่มี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี

3.3 ระดับการศึกษา โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') โดยภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนรายคู่จำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) การเป็นองค์การอัจฉริยะ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส. กับ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3) การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ และไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 อาชีพ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe') โดยภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับ รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ ส่วนรายคู่จำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) การเป็นองค์การอัจฉริยะ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับ รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว กับรับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป กับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ

3) การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร กับอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ และ ประชาชนที่มีอาชีพอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวกับรับจ้างทั่วไป และประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไปกับรับราชการ/รัฐวิสาหกิจและอื่น ๆ

3.5 รายได้ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') โดยภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ส่วนรายคู่ จำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) การเป็นองค์การอัจฉริยะ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท

กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้อีก 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป

3) การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีรายได้อีกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชนที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท กับ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไปและ ประชาชนที่มีรายได้อีก 5,001-10,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จากคำถามปลายเปิด นำเสนอผลแบบตาราง โดยการแจกแจงค่าความถี่

จากการวิจัย พบว่า ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด องค์การบริหารส่วนตำบลก่อเอ้ และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งโคม ที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัย สรุปลำดับความคิดเห็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย สรุปรายละเอียด 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

1) แสวงหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างทีมงานศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ

3) สร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่มชนในพื้นที่รวมทั้งค่านิยมและแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 การเป็นองค์การสมัยใหม่ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนยังไม่พึงพอใจต่อสภาพการเป็นองค์การสมัยใหม่ในข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อาจยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด และเมื่อพิจารณาตามลักษณะขององค์การสมัยใหม่แต่ละประเภท พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเภท ได้แก่ การเป็นองค์การสมรรถนะสูง และอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ประเภท ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันนั้น องค์การจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เศชา พวงงาม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความเป็นองค์การสมัยใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกรายประเภทได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ความเป็นองค์การอัจฉริยะ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากด้วย

2.1.1 การเป็นองค์การอัจฉริยะ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์การอัจฉริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือภาคส่วนอื่นๆ เข้ามาร่วมเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งการดำเนินการในกิจกรรมหรือภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลเองมีข้อจำกัด หรือไม่สามารดำเนินการได้เองโดยลำพัง เนื่องจากปัญหาเรื่องของบุคลากร งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย รวมไปถึงข้อจำกัดเรื่องของโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเองที่ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่สามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนได้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเป็นองค์การอัจฉริยะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถและ

ทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ได้นำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัย ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน และการดำเนินงานตามภารกิจ รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรอัจฉริยะเป็นองค์กรที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ สามารถที่จะหาเหตุผลเพื่อพัฒนาการใช้ความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นด้วยความเฉลียวฉลาดหรือภูมิปัญญา เป็นองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมโดยกระบวนการสร้างสรรค์ความคิด ใหม่ ๆ และนำไปใช้ในทางปฏิบัติทำให้การทำสิ่งต่างๆ ดีขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุซมาร์ค (Kuczmarzski,1996) ที่สรุปไว้ว่าการบริหารองค์กรอัจฉริยะมุ่ง ครอบคลุมการสร้างสิ่งใหม่ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) ตลาดใหม่ 2) ความคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) แนวคิด การผลิตใหม่ 4) กลุ่มลูกค้าใหม่ 5) วิธีการขายใหม่ 6) บุคลากรใหม่ 7) ธุรกิจใหม่ 8) ทิศทางกลยุทธ์ ใหม่ 9) ผลิตภัณฑ์เก่าในรูปแบบใหม่ 10) บริการใหม่ 11) ลักษณะภาวะผู้นำแบบใหม่ 12) เทคนิค วิจัยใหม่ 13) การปรับตัวใหม่ 14) การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่แล้ว 15) ระบบจ่ายค่าตอบแทนแบบ ใหม่ตามผลการปฏิบัติงาน และ 16) วิธีการใหม่สำหรับประเมินนวัตกรรม

2.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัด อุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะองค์กรบริหารส่วนตำบลขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาองค์ความรู้ทั่วทั้งองค์การ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสำรวจ วิจัย และทดลองเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาพัฒนา องค์การ ทำให้้องค์การไม่สามารถที่จะปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นได้ และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีกิจกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส. รองลงมา คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหาร โครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้าง บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม การคิดและการทำงานอย่างเป็นระบบเชื่อมโยง กับวิสัยทัศน์องค์กร การแสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การเชื่อมต่อการเรียนรู้จากผู้ เป็นเลิศเข้ากับการดำเนินภารกิจขององค์กร และการมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหาร โครงการ ต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2551) ที่สรุป ไว้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีขั้นตอน ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ 2) ทำให้เกิดการผนึกกำลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) เชื่อมต่อการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินธุรกิจ ขององค์กร 4) ประเมินกำลังความสามารถขององค์กรในระบบย่อยต่าง ๆ ของตัวแบบ

ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ 5) สื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกไป
 ทั่วองค์กร 6) ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดและการกระทำอย่างเป็นระบบ 7) ผู้นำจะต้อง
 สานิตและเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่น ผูกพันต่อการเรียนรู้ 8) ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น
 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9) กำหนดกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ทั้งองค์กร
 10) ลดระบบแบบราชการลง ทำให้โครงสร้างองค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น 11) ขยายการเรียนรู้
 ไปสู่สายโซ่ธุรกิจขององค์กร 12) ทำให้เกิดการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้ 13) แสวงหาและ
 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุด เพื่อการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยมที่สุด 14) สร้างชัยชนะให้ได้ในระยะสั้น ๆ
 15) วัดผลการเรียนรู้และแสดงให้เห็นผลสำเร็จในการเรียนรู้ และ 16) ปรับปรุงและเรียนรู้อย่าง
 ต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลี ธรรมศิริ (2543) ที่ศึกษา การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่ง
 การเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา ซึ่งพบว่า
 สภาพปัจจุบันขององค์กรไทย มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางและม
 ความเป็นไปได้ในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกจากนี้ พบว่าลักษณะไทยที่เอื้อต่อการ
 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส 2) การเรียนรู้ว่าจะทำอะไร
 อย่างไร เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา 3) ใฝ่ต่อความรู้ลึกของผู้อื่น ลักษณะไทยที่ไม่เอื้อต่อ
 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การนิยมการรวมอำนาจ 2) การปราศจากการริเริ่ม
 3) ทำตามคำสั่งและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 4) ความอ้อมค้อมและไม่แสดงออกอย่างชัดเจน

2.1.3 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
 อุบลราชธานี มีลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะองค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการปฏิรูประบบราชการใหม่ โดยนำการบริหารภาครัฐแนว
 ใหม่มาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ
 มีความคล่องตัว รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมี
 ประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น
 อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายใน
 องค์กรและภายนอกองค์กรก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็น
 องค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและ
 สามารถแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีบุคลากรที่มี
 จิตความสามารถเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก นั้น สอดคล้องกับแนวคิด
 ของ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ได้ทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วย
 ราชการใช้ในการประเมินตนเองเพื่อก้าวไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งถือเป็นหัวใจในการกำหนด

ทิศทางขององค์กร และในเบื้องต้นต้องมีการกำหนดความท้าทายต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือความท้าทายภายในองค์กร ความท้าทายภายนอกองค์กร และ ความท้าทายด้านอื่น ๆ สิ่งที่ต้องทำหลังจากรู้ถึงปัญหาความท้าทายและอุปสรรคแล้วก็คือการวางแผนยุทธศาสตร์และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับมิตินี้คือ 1) มีการวางแผนที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กร 2) มีการกำหนดเป้าหมายและมองเห็นถึงอุปสรรคต่างๆ อย่างเป็นระบบ 3) มีแผนที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์ 4) มีการเชื่อมโยงเป้าหมาย ค่าชี้วัด เข้มกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และ 5) มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2559, น. 237-240)

สรุปได้ว่า ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 เอช (Triple H) ดังนี้ H1 = Head องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมองดีเยี่ยม โดยมุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยการนำ Balanced Scorecard (BSC) ที่มุ่งเน้นตัวชี้วัดและคำรับรองในการปฏิบัติราชการมาประยุกต์ใช้ ปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ มีการนำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) มาเป็นเครื่องมือสู่ความเป็นเลิศ H2 = Hand องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีเครื่องมือครบ โดยมุ่งเน้นเครื่องมือใหม่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และเครื่องมือใหม่ดังกล่าวต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือใหม่ที่ต้องดำเนินการคือ ต้องปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จากองค์กรแบบระบบราชการสู่องค์กรสมัยใหม่ H3 = Heart องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีใจเกินร้อย หัวใจเกินร้อยซึ่งหมายถึง มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีการบริหารงานบุคคลที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อองค์กรสมัยใหม่และการจัดการสมัยใหม่ การบริหารงานบุคคลต้องปรับสู่การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม (Merit) โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ ระบบผลงาน (Performance) มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำดีได้ดี ทำมากได้จ้ะมาก ทำน้อยจ่ายน้อย ทำเท่ากันจ่ายเท่ากัน ระบบสมรรถนะ (Competency) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง

2.2 การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

2.2.1 เพศ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยเพศ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ เก่ง พุทธอรุณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเป็นองค์การอัจฉริยะ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยเพศ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ ปัญญา ศรีศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 อายุ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละช่วงอายุของประชาชนมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันออกไปตามวัยวุฒิและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ ปัญญา ศรีศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละระดับการศึกษาของประชาชนมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันออกไปตามระดับของการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ เก่ง พุทธอรุณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ปัญญา ศรีศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศและอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 อาชีพ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละอาชีพของประชาชนมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสาขาอาชีพ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ พันธา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักบริหารภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการตามหลักบริหารรัฐกิจแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมปฏิบัติเป็นบางครั้ง ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยใช้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง และสถานภาพ

2.2.5 รายได้ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การเป็นองค์การอัจฉริยะ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละช่วงรายได้ของประชาชนมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของช่วงรายได้ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับ เก่ง พุทธอรุณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ

โสภิส จันทรศิริ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยใช้คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน และสอดคล้องกับ ปัญญา ศรีศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศและอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จและพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ ควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ประสานงานกับหน่วยงานราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ แสวงหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะหรือให้บริการประชาชนเพื่อประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น

- 1) การจัดทำมีระบบการให้บริการชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน
- 2) การจัดทำมีระบบตอบรับทางอีเมลล์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- 3) การจัดทำมีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบได้แก่ประชาชน โดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์

3.1.2 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ รวมทั้งบุคลากรในองค์การ ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างทีมงานศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ เช่น

1) การจัดให้มีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์การอยู่เสมอ

2) การจัดให้มีการระดมความคิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากร ภาคเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

3) การจัดให้มีการฝึกทักษะ วิธีการคิด วิเคราะห์ หอ้งค์ความรู้ในการทำงาน อย่างเป็นระบบและสามารถนำมาแก้ปัญหาได้

3.1.3 สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรรวมทั้งผู้บริหาร โดยส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาจิตสำนึก วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและการมีค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น

1) การจัดให้มีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งเทคนิคและเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมในการนำมาบริหารองค์การ

2) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีการอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมในการนำมาบริหารองค์การ

3) การจัดให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยและสภาพการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลกระทบหรือส่งผลต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการนำมาเสริมสร้างและพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ที่สามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคตได้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กริช เทียมสุวรรณ. (2560). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2562 จาก <http://ns.nsr.u.ac.th/handle/nsru/252>
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. BarZelay (2002,p.15)
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Cope, Leishman, and strarie (1997,p. 448).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Critensen and Laegreid (2013,p.1).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Ewan Ferlie (1996).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Hood (1991,pp.3-5).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Kaboolian (1998,p.189).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Kuhn (2008,p.11).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Lane (2000,pp.304-305).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Mark (2003).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Norman Flynn (2002).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. Smelser, and Baltes (2001).
- กริช รุจาพร. (2543). องค์การอัจฉริยะ จาก APIC Leadership Series 2000 (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2562 จาก <http://www.e-apic.com/article/Seven.htm>.
- กึ่งกาญจน์ เพชรศรี. (2543). ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เก่ง พุทธอรุณ. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2543). ฉลาด เก่ง ดี และมีความสุข กรุงเทพมหานคร ที.พี. พรินท์ (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2562 จาก <http://library.satitchula.org/>

- โกวิท พวงงาม. (2546). “การปกครองท้องถิ่นไทย”. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- จุมพล หนิมพานิช. (2550). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่: หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนิดา จิตตรุทชะ. (2551). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ประสิทธิภาพหรือความยุติธรรม, วารสารการจัดการสมัยใหม่, น. 11 –26.*
- ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2552). “การบริหารจัดการท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชา พวงงาม.(2556). *องค์การสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี*
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. David Garvin’s (1998).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรสมรรถนะสูง”. Frank Buytendijk (2006).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรสมรรถนะสูง”. Ken Blanchard (2007).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. Martha A. Gephart (1996).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. Peter M. Senge. (1990).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรสมรรถนะสูง”. Pettigrew and Whipp (1991).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรสมรรถนะสูง”. Vecchio and Appelbaum.
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. Watkins, K.E. & Golembiewski, R.T. (1995).
- _____. (ออนไลน์). นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. Yulk (2009).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2551). “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระ*
ชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2559). “การบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา*
แนวคิด ทฤษฎี และ
หลักการรัฐประศาสนศาสตร์. หน่วยที่ 13, (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยรัตน์ เรียงกะศิลป์. (2556). “ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์กรบริหารส่วน
- ตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี” บทความวิจัย ใน *วารสารการจัดการ*
สมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 หน้า 74-82
- ธารรัตน์ พุ่มจันทร์ และ วุฒิพล สกลเกียรติ. (2562). “ การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเป็น
- องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ” *วารสารวิชาการ*

มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 หน้า 12-13

นิถาวรณ รอดโรค (2556) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” บทความวิจัย ใน วารสารการจัดการสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 หน้า 48-60

นิสาชล พรหมดี. (2559). นิยาม “ความหมายของการปกครองท้องถิ่น” วิทยุ อังคนารักษ์ (2519, น. 4).
บุญชม ศรีสะอาด. (2545). “การวิจัยเบื้องต้น”. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
ประเมษฐ์ โมลี. (ม.ป.ป.). “มติใหม่ของการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ”

(ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2562 จาก <http://www.skn.ac.th/miti.doc>.

ประกอบ คูปรัดน์. (2540). “การจัดการกับความเป็นผู้นำ”. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2545). “การปกครองท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ประโยชน์ สังกัด. (2551). การปฏิรูปการจัดการภาครัฐ: กรณีศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่
ในประเทศไทยและสิงคโปร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประหยัด หงส์ทองคำ. (2526). “การพัฒนาการเมืองไทยโดยกระบวนการปกครองท้องถิ่น”.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

ปัญญา สรศักดิ์. (2555). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า
พัฒนา อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น. (หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

_____. (2555). นิยาม “ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล” พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล
(2520, น. 41-43).

พสุ เดชะรินทร์. (2549). “รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ:
องค์กรที่มาขีดสมรรถนะสูง” คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). “องค์กรแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร” ผู้จัดการรายสัปดาห์
ปีที่ 20, 1064.

พิทยา สิทธิอำนาจ. (2521). ชัดสักป่าปเพิ่มพลังความคิดสร้างสรรค์ กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ด
(ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2562

จาก <http://library.npru.ac.th/cgi-bin/gw/chameleon?>

- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2550). “การจัดการภาครัฐกับการเสริมสร้างพลังประชาชน”. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). *การพัฒนา รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). “การปฏิรูประบบราชการภายใต้กระแสการจัดการภาครัฐใหม่และข้อวิพากษ์”. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- วรรณะ ท้าวเพชร. (2553). *การจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร. (2552). *การพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานโยธาและแผนพลังงานกระทรวงพลังงาน* ผู้การเป็นองค์การสมรรถนะสูง.
- วิญญู อังคนารักษ์. (2524). “แนวคิดในการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาริน (นามแฝง). (2547). “องค์กรอัจฉริยะ : องค์กรแห่งการเรียนรู้” *สค. สารปีที่ 12 ,4 (มีนาคม) (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2562*
จาก <https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/1915>
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2552). “คู่มือการกระจายอำนาจภาคประชาชน”. กรุงเทพฯ : สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). “คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก นนทบุรี สำนักงาน ก.พ.”. สำนักงาน ก.พ.
_____. (2548). “คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือน”. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
_____. (2550). *ตัวแบบ Competency กับการพัฒนาคุณภาพข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สุพรรณิ กุลภา. (2547). Pedler, etal “องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้”.
- สุรศักดิ์ พันธา. (2551). *การบริหารจัดการตามหลักบริหารภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอนามน จังหวัดอำนาจเจริญ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.

- เสนห์ จุ้ยโต. (2562). “การวิจัยประยุกต์ทางรัฐประศาสนศาสตร์และกรณีศึกษา(1):การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงประเมิน” หน่วยที่ 13 ใน*ประมวลสาระชุดวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____. (2559). องค์การสมัยใหม่ สู่องค์การสมรรถนะสูง. (พิมพ์ครั้งที่ 5) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2558). การพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง วารสารวิชาการ e-jodii ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 หน้า 58-75.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2551). “การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่” โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2545). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2550). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำในการดำเนินกลยุทธ์” ใน*ประมวลสาระชุดวิชาการวางแผนและควบคุม สาขาวิทยาการจัดการ* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2550). “องค์การสมัยใหม่” โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภิต จันทร์ศิริ. (2547). *ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

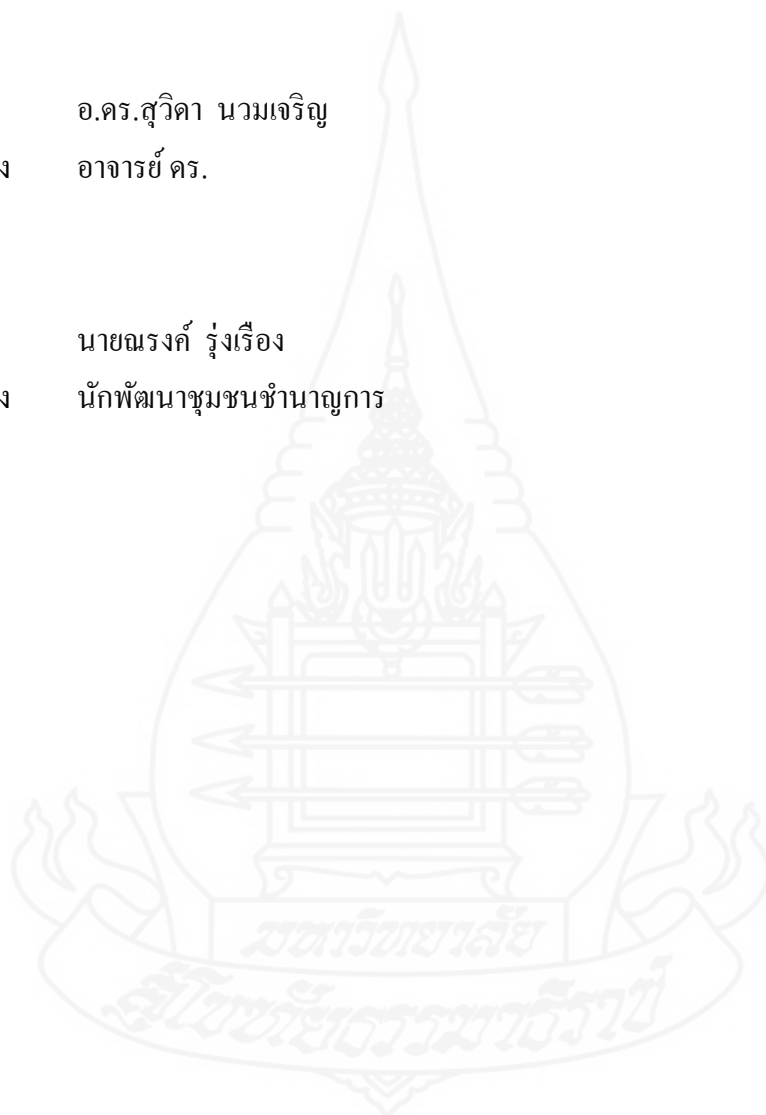


ภาคผนวก ก

รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ รศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร.
2. ชื่อ อ.ดร.สุวิดา นวมเจริญ
ตำแหน่ง อาจารย์ ดร.
3. ชื่อ นายณรงค์ รุ่งเรือง
ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 0602.17/บ 1290



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

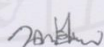
สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำลึบเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-123-1208

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048๙81-6

โทรสาร. 02-5033612

ที่ อว 0602.17/บ 1290



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

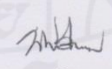
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำลึบเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จัยโต ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-123-1208

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048161-6

โทรสาร. 02-5033612

ที่ อว 0602.17/บ 1290



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณณรงค์ รุ่งเรือง (นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำลึบเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-123-1208

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048481-6

โทรสาร. 02-5033612

การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ข้อ	รายการพิจารณา	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี					
	องค์การอัจฉริยะ					
1	อบต.ของท่านมีกระบวนการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	บุคลากรใน อบต. ของท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	อบต.ของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานตามภารกิจ	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
5	อบต.ของท่านจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีย่อม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7	อบต.ของท่านมีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบได้ แก่ประชาชน โดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	อบต.ของท่านมีระบบตอบ-รับทางอีเมลล์ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	อบต.ของท่านมีระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการชำระภาษี หรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
	องค์การแห่งการเรียนรู้					
1	อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหารโครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	อบต.ของท่านมีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์การอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4	อบต.ของท่านมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการคิดวิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาแก้ปัญหาได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	อบต.ของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากร มีความพยายามในการค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบทีมงาน มากกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	อบต.ของท่านมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส.	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	องค์กรสมรรถนะสูง					
1	อบต.ของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2	อบต.ของท่านประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	อบต.ของท่านมีการประเมินผลสำเร็จของแต่ละโครงการที่ดำเนินการ	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของ อบต. มีการอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	อบต.ของท่านมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	อบต.ของท่านมีการนำระบบบริการที่เดียวเบ็ดเสร็จมาใช้ (One Stop Service)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว เป็นที่พอใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	อบต.ของท่านมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	อบต.ของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	อบต.ของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

$$\text{ค่า IOC} = \frac{1+1+1+0.6+1+1+1+1+1+0.6+1+1+1+1+1+1+1+1+1+1+1+1+0.6+1+1+1+1+1+1}{30}$$

$$= \frac{28.8}{30}$$

$$= 0.96$$

$$\text{ได้ค่า IOC} = 0.96$$



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามงานวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง

การเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการหาแนวทางในพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้นแบบสอบถามทุกชุดจะไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลงานผู้ศึกษาจะทำในภาพรวม

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ จำนวน 1 ข้อ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาตำบลและผู้เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จ.ส.อ.สรรพลิทธิ ยอดมาลี

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย $\sqrt{\quad}$ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18 - 30 ปี () 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี () 51 - 60 ปี

() 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา/ปวช./ปวท./ปวส.

()ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

() เกษตรกร () ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว

() รับจ้างทั่วไป () รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ

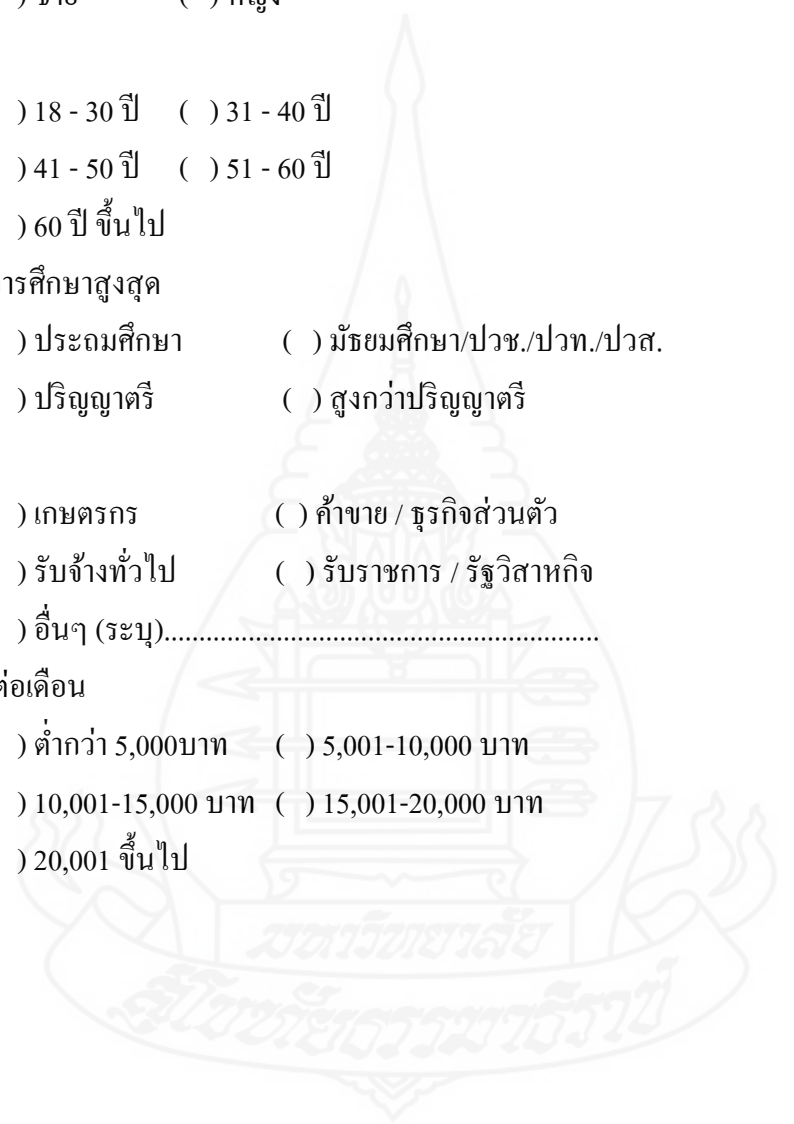
() อื่นๆ (ระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 5,000บาท () 5,001-10,000 บาท

() 10,001-15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท

() 20,001 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับการเป็นองค์การสมัยใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การเป็นองค์การสมัยใหม่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์การอัจฉริยะ					
1.1 อบต.ของท่านมีกระบวนการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่					
1.2 อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
1.3 บุคลากรใน อบต. ของท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
1.4 อบต.ของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานตามภารกิจ					
1.5 อบต.ของท่านจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนได้					
1.6 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีเยี่ยม					
1.7 อบต.ของท่านมีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน เป็นจริง ตรวจสอบได้ แก่ประชาชนโดยผ่านช่องทาง เช่น กลุ่มไลน์, ทวิตเตอร์, เว็บไซต์					
1.8 อบต.ของท่านมีระบบตอบ-รับทางอีเมลล์ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					

การเป็นองค์กรสมัยใหม่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.9 อบต.ของท่านมีระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น					
1.10 อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน					
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้					
2.1 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2.2 อบต.ของท่านมีผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการบริหารโครงการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2.3 อบต.ของท่านมีการสำรวจ วิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ					
2.4 อบต.ของท่านมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น					
2.5 อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการคิดวิเคราะห์องค์ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาแก้ปัญหาได้					
2.6 อบต.ของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากร มีความพยายามในการค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2.7 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร					
2.8 อบต.ของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร					

การเป็นองค์กรสมัยใหม่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.9 อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบทีมงาน มากกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล					
2.10 อบต.ของท่านมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมปรับปรุงที่ทำงานตามหลัก 5 ส.					
3. องค์กรสมรรถนะสูง					
3.1 อบต.ของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ					
3.2 อบต.ของท่านประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการต่างๆ					
3.3 อบต.ของท่านมีการประเมินผลสำเร็จของแต่ละโครงการที่ดำเนินการ					
3.4 ผู้บริหารของ อบต. มีการอบรมและเรียนรู้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่					
3.5 อบต.ของท่านมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่					
3.6 อบต.ของท่านมีการนำระบบบริการที่เดียวเบ็ดเสร็จมาใช้ (One Stop Service)					
3.7 อบต.ของท่านมีระบบการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว เป็นที่พอใจ					
3.8 อบต.ของท่านมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					

การเป็นองค์การสมัยใหม่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.9 อบต.ของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ					
3.10 อบต.ของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ตรวจสอบได้					



ค่าความเชื่อมั่นจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.967	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 1	97.33	210.920	.579	.965
2. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 2	97.20	211.614	.698	.964
3. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 3	97.07	216.133	.581	.965
4. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 4	97.17	215.040	.631	.965
5. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 5	97.33	212.092	.836	.964
6. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 6	97.27	209.030	.729	.964
7. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 7	97.53	211.223	.652	.965
8. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 8	97.60	209.697	.635	.965
9. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 9	97.50	203.707	.810	.964

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 10	97.73	205.720	.799	.964
11. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 1	97.27	211.444	.711	.964
12. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 2	97.27	206.616	.718	.964
13. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 3	97.60	206.938	.844	.963
14. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 4	97.50	212.534	.816	.964
15. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 5	97.47	215.085	.717	.964
16. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 6	97.63	209.206	.757	.964
17. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 7	97.37	205.068	.758	.964
18. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 8	97.17	210.075	.724	.964
19. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 9	97.23	212.806	.694	.964
20. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 10	97.17	209.454	.667	.965
21. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 1	97.13	213.499	.659	.965
22. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 2	97.30	214.907	.649	.965
23. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 3	97.23	214.047	.784	.964
24. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 4	97.47	215.844	.665	.965
25. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 5	97.37	213.344	.543	.965
26. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 6	97.37	210.516	.675	.964
27. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 7	97.23	212.875	.634	.965
28. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 8	97.20	214.855	.579	.965
29. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 9	97.30	216.493	.496	.966
30. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 10	97.30	210.631	.759	.964

Item Statistics

รายชื่อ	Mean	Std. Deviation	N
1. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 1	3.37	.850	30
2. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 2	3.50	.682	30
3. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 3	3.63	.556	30
4. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 4	3.53	.571	30
5. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 5	3.37	.556	30
6. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 6	3.43	.774	30
7. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 7	3.17	.747	30
8. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 8	3.10	.845	30
9. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 9	3.20	.925	30
10. องค์การอัจฉริยะ ข้อที่ 10	2.97	.850	30
11. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 1	3.43	.679	30
12. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 2	3.43	.898	30
13. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 3	3.10	.759	30
14. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 4	3.20	.551	30
15. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 5	3.23	.504	30
16. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 6	3.07	.740	30
17. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 7	3.33	.922	30
18. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 8	3.53	.730	30
19. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 9	3.47	.629	30
20. องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 10	3.53	.819	30
21. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 1	3.57	.626	30
22. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 2	3.40	.563	30
23. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 3	3.47	.507	30

Item Statistics

รายชื่อ	Mean	Std. Deviation	N
24. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 4	3.23	.504	30
25. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 5	3.33	.758	30
26. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 6	3.33	.758	30
27. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 7	3.47	.681	30
28. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 8	3.50	.630	30
29. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 9	3.40	.621	30
30. องค์การสมรรถนะสูง ข้อที่ 10	3.40	.675	30



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	จำลองเอก สรรพสิทธิ์ ยอดมาลี
วัน เดือน ปีเกิด	17 ตุลาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2558
สถานที่ทำงาน	กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 6 ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	นายสิบสื่อสาร กองร้อยอาวุธเบาที่ 2 กองพันทหารราบที่ 3

