

รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

Good Governance Model of Sub-district Administration Organization
Krainok Kongkrailat District Sukhothai Province

พระสมคิด มั่นพร้าว*

PhraSomkid Manpraw

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากประชากรทั้งหมด 4,852 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.997 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติพรรณนาที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

Informants) จำนวน 14 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview Form) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยตัวแบบ 7-S ของแมคคินซีความคิดของประชาชนเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.568) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านโครงสร้างด้านกลยุทธ์ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านผู้นำด้านทักษะ และด้านค่านิยม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีได้แก่ 1) ควรมีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์การก่อนการจัดทำแผนงานทุกครั้งเพื่อนำผลวิเคราะห์ที่เป็นจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปัญหาและสภาวะแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ฝ่ายบริหารและหัวหน้าส่วนงานควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดนโยบาย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 3) จัดหาทุนสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 4) ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดระบบติดตามประเมินผลเพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อช่วยชี้จุดอ่อนในการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป 5) ควรมีการประชาสัมพันธ์การทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี, องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the model of good governance of Sub-district Administration Organization in KraiNok, Kong KraiLat District, Sukhothai Province, 2) To study the opinions on the good governance of Krai Nok Sub-district Administration Organization in Kong Krailat District Sukhothai Province By classified by personal factors 3) To study guidelines for the development of a good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization in Kong Krailat District Sukhothai Province according to good governance principles.

This research used the mixed methods between the quantitative and qualitative research. For quantitative research was a survey conducted with 370 persons from 4,444 persons of the population. Simple random sampling was applied by using Taro-Yamane. Data were collected by the questionnaires and were analyzed by using Statistical Package for the social science research. The statistic tools for analyzing the common data of population were Frequency and Percentage. The statistic tools to analyze the opinions' level toward the strategy to improve the quality of life of people in the Sub-district Administration Organization in KraiNok, Kong Krai Lat District, Sukhothai Province were Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation and tested the hypothesis by describing the personal factors. F-test and T-test were used for testing of variance as well as pair-wise comparison. repeated-measure One Way ANOVA and Least Significant Difference were used for analyzing the data. For Qualitative research, In-Depth Interview with 14 key informants was used to analyze the data and using the context clues technique by descriptive content analysis.

The results revealed that

1) In research on the good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization Kong Krailat District Sukhothai Province By McKinsey's 7-S model, the people's opinion on the good governance model found that the overall view was at a high level ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.568) when considered In each aspect,

namely the structure of the strategy, the personnel system, the skills leader and the value found that the opinions of the people were at a high level in all aspects

2) The results of people's opinion towards good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization Kong Krailat District Sukhothai Province classified by personal factors such as gender, age, education, occupation and income, found that people with different incomes there were different opinions with statistically significant at 0.01 level. Therefore, accepting research hypotheses. For gender, age, education and occupation was different, affecting opinions on good governance model not different, therefore rejected the research hypothesis.

3) good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization outside the district Kong Krailat, Sukhothai Province According to good governance principles, such as 1) There should be an analysis of the current situation of the organization before creating a plan every time to bring weaknesses, strengths, opportunities, and threats in accordance with the problems and various environmental conditions that are constantly changing 2) The executives and the head of the department should decentralize decision-making and allow personnel to participate in proposing new ideas or ideas in policy formulation. Which will lead to more efficient and effective operations 3) Provide funding personnel development is always In order to increase skills and efficiency, knowledge and ability to perform duties in the duty better by encouraging continuous development of human resources 4) Should add enough personnel to work and should set up an evaluation system to measure the performance of personnel seriously and continuously to help identify weaknesses in the administration that will be useful for further development and 5) There should be more public relations work.

Keywords: Good Governance Model, Sub-district Administration Organization Krainok

1. บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่นซึ่งเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในฐานะเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนปกครองตนเองภายใต้หลักการกระจายอำนาจการปกครองและการดำเนินการกิจในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนกล่าวได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่แบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานและในภารกิจหลาย ๆ ด้านเหล่านั้น

การจัดบริการสาธารณะนับเป็นหนึ่งภารกิจที่สำคัญที่รัฐบาลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหากพิจารณาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 โดยกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรมีหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่นอกจากนั้นยังมีหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องแถลงนโยบายก่อนเข้ารับบริหารงานโดยนโยบายนั้นให้กำหนดจากปัญหาความต้องการของประชาชนและต้องกำหนดให้สอดคล้องกับขอบเขตและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ภายใต้กรอบหรือขอบเขตอำนาจหน้าที่และเจตจำนงของรัฐที่มีต่อการดำเนินการกิจด้านการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายเป็นเสมือนกรอบแนวทางหรือขอบเขตในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงาน (ศุภชัย ยาวะประภา, 2545, หน้า 37)

การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจหลายสาขาร่วมกันและมีความเกี่ยวเนื่องกันหลายประการตั้งแต่การระบุปัญหาการพัฒนาทางเลือกและการเสนอทางเลือกและเงื่อนไขสำคัญที่ถือว่าเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายนั้นก็คือความรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและความรู้ในเนื้อหาของนโยบาย (สมพร เฟื่องจันทร์, 2552, หน้า 86) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะได้แก่ปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วยผลประโยชน์ของประเทศชาติตัวผู้กำหนดนโยบายวิธีการหรือกระบวนการในการกำหนดนโยบายข้อมูลข่าวสารซึ่ง

ได้แก่ นโยบายของรัฐและขอบเขตอำนาจหน้าที่ (สุรนาท ชมะณะรงค์, 2548, หน้า 81-100) รวมถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมซึ่งได้แก่สภาพทางเศรษฐกิจปัจจัยทางสังคมวิทยาและปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์

การศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งหมายรวมถึง องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการหลายประการเช่นผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจด้าน แนวทางการดำเนินงานการบริหารที่ชัดเจนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นจุดอ่อนสำหรับการจัดบริการสาธารณะ ปัจจุบันจะเห็นได้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ก็แสดงว่าประเทศไทยของเราเริ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจมากขึ้นและจากการที่เมืององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมากขึ้นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์กรขนาดเล็กไม่มีประสบการณ์ใน การบริหารจัดการเป็นองค์กรใหม่ประกอบกับกระแสการเมืองไทยที่มีแต่การคอร์รัปชันในการ บริหารกิจการของข้าราชการระดับต่าง ๆ อีกทั้งระบบการเมืองที่ยังไม่ชัดเจนไม่มีความเป็นธรรม และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังมิงงบประมาณที่ จำกัดขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ต้องปรับตัวเข้า กับสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย จึงทำให้ เกิดข้อวิพากษ์ถึงศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นขององค์การว่าจะ สามารถบริหารจัดการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้หรือไม่

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงให้เห็นว่าการการบริหาร บ้านเมืองของไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เข้มแข็งไม่เป็นที่ยอมรับไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และไม่สามารถพัฒนาได้ต่อไปในอนาคตจึงทำให้ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการบริการ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้จัดทำรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการ ที่ดี และได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดูแลและ รับผิดชอบโดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในเรื่องการลดขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ข้อมูลในการบริหารจัดการที่ดีและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารข้าราชการและพนักงานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการของตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรนอกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการบริหารจัดการองค์การไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาองค์การให้มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรมสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นต้น โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไทรนอกสามารถพัฒนาได้ก้าวหน้ากว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในขนาดเดียวกันได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการองค์การการจัดเก็บภาษีและการพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้จนได้รับรางวัลต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 รางวัลที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรนอกได้รับการยกย่อง

ปี พ.ศ.	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบ
พ.ศ. 2547 - 2549	ศูนย์เด็กเล็กน่ายอยู่ ระดับดีมาก (3ปีซ้อน)	กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. 2555	โล่ยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ด้านการดำเนินงานวัฒนธรรม และด้านการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม	กระทรวงวัฒนธรรม
พ.ศ. 2556	1. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	2. เป็นผู้ให้การสนับสนุนกิจกรรมครอบครัวคุณธรรม นำสังคมไทยเข้มแข็ง (พาลูกจุ่งหลานเข้าวัด/โบสถ์/มัสยิด)	สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
	3. ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบด้านโครงการ สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนและคาราวานเสริมสร้างเด็ก	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	4. ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบด้านโครงการ สายใยรักแห่งครอบครัว	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปี พ.ศ.	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบ
พ.ศ. 2557	1. ใบประกาศเกียรติคุณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสนับสนุนการศึกษาของเยาวชน	จังหวัดสุโขทัย
	2. ใบประกาศเกียรติคุณองค์กรที่ทำประโยชน์ด้านผู้สูงอายุดีเด่น	จังหวัดสุโขทัย
	3. โล่ยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการดำเนินงานวัฒนธรรมและด้านการกิจกรรมทางวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
พ.ศ. 2558	รางวัลประกาศเกียรติคุณในฐานะปฏิบัติหน้าที่ศูนย์เรียนรู้ด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนระดับดีเยี่ยม	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ/สสส.
	โล่รางวัลพระลัญจกร ญสส. ประดิษฐานประจำโล่รางวัล สิงห์ทอง – และเกียรติบัตร ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลตัวอย่าง นักปกครองท้องถิ่น-ดีเด่นแห่งปี (รางวัลธรรมาภิบาล)	สมาคมนักจัดรายการข่าววิทยุโทรทัศน์หนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย (สว.ท.)
	ได้รับใบเกียรติบัตรเป็นองค์กร – องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประโยชน์จากข้อมูล จปฐ. ระดับดีมาก	จังหวัดสุโขทัย
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบเรื่องการลดความรุนแรงในครอบครัว	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมผู้สูงอายุ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมผู้สูงอายุ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับใบประกาศเกียรติคุณให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัยผ่านเกณฑ์ประเมินตำบลเข้มแข็งไร้ความรุนแรง	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับเกียรติบัตรหน่วยงานดีเด่นที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือคนพิการในจังหวัดสุโขทัย	จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ. 2559	ได้รับใบเกียรติบัตรได้ร่วมเป็นเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร	สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดสุโขทัย
	ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลการบริหารจัดการที่ดี	สถาบันพระปกเกล้า

จากผลงานและรางวัลที่ได้รับการยกย่องขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก น่าจะเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ดี ถึงความสำเร็จในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเพื่อศึกษาว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีว่ามีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างไร ให้มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น นอกจากนี้ยังศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการบริหารนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก ให้มีรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
- 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure), ด้านกลยุทธ์ (Strategy), ด้านระบบ (System), ด้านบุคลากร (Staff), ด้านผู้นำ (Style), ด้านทักษะ (Skill) และด้านค่านิยม (Shared values)

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎีของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure), ด้านกลยุทธ์ (Strategy), ด้านระบบ (System), ด้านบุคลากร (Staff), ด้านผู้นำ (Style), ด้านทักษะ (Skill) และด้านค่านิยม (Shared values) 1.4.3

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานในทุกหน่วยงานและประชาชนผู้ให้บริการในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมีจำนวน 4,852 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 ท่าน

3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,444 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใส่สูตรของทาโร่ ยามาเน่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย คือค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 14 คนและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

7. สรุป

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,852 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้นิพจน์ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย คือค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

7.1 สรุปผลการวิจัย

7.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 อายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอาชีพเกษตรกร จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และน้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.80

7.1.2 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

2) ด้านกลยุทธ์ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

3) ด้านระบบประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05

4) ด้านบุคลากรประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

5) ด้านผู้นำ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

6) ด้านทักษะ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10

7) ด้านค่านิยม ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

7.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอกงไกรลาศจังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

7.1.4 สรุปจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนา ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับมาก 2) มีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและครอบคลุมพันธกิจขององค์การอยู่ในระดับมาก 3) องค์การมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายอยู่ในระดับปานกลาง 4) มีลักษณะการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับปานกลาง 5) องค์การให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานและมีอิสระในการตัดสินใจการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6) มีการทดลองเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารรูปแบบใหม่ ๆ ภายในองค์การเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก 7) มีการสื่อสารภายในองค์การมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานและผู้บริหารทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนทิศทางขององค์การได้อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก

2. ด้านกลยุทธ์

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การอยู่ในระดับมาก 2) มีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอเมื่อพบว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอยู่ในระดับมาก 3) มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายทิศทางและแผนกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับปัญหาและเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก 4) ได้จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินตามแผนกลยุทธ์ทุกครั้งอยู่ในระดับมาก 5) มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การให้กับบุคลากรได้ทราบอยู่ในระดับมาก 6) แผนกลยุทธ์ขององค์การมีการพัฒนา

ปรับปรุงเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก 7) มีการติดตามกำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์เพื่อวัดผลความก้าวหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านระบบ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่ในระดับมาก 2) มีความสนใจที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก 3) มีระบบการตรวจสอบทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก 4) มีระบบการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะการณ์อยู่ในระดับมาก 5) มีระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ เสมออยู่ในระดับมาก 6) มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานภาครัฐอยู่ในระดับมาก 7) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเปิดเผยและโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

4. ด้านบุคลากร

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบายและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในระดับมาก 2) มีฐานข้อมูลของบุคลากรเช่นการวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุการแต่งตั้งและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3) มีการสร้างระบบการเรียนรู้ของบุคลากรเช่นการฝึกอบรมการจัดให้มีห้องสมุดอินเทอร์เน็ตวารสารหนังสือต่าง ๆ อย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก 4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อได้จนถึงระดับปริญญาเอกอยู่ในระดับมาก 5) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การอยู่ในระดับมาก 6) มีระบบการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 7) มีการจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับมาก

5. ด้านผู้นำ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหารและการทำงานพร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารมีนโยบายเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่

สื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นโดยเป็นผู้ชี้ทิศทางและสามารถกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก 4) การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก 5) ผู้บริหารในองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก 6) ผู้บริหารในองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านทักษะ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีทักษะในการทำงานเป็นทีมได้รับการยกย่องและเคยได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานอยู่ในระดับมาก 2) มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 3) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคนิคและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4) บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก 5) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 6) บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อยู่ในระดับมาก

7. ด้านค่านิยมร่วม

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจของบุคลากรภายในให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) มีค่านิยมร่วมขององค์การเป็นคำขวัญหรือสโลแกนเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 3) ค่านิยมร่วมที่ทันสมัยสอดคล้องสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นเข้าใจทั่วทั้งองค์การอยู่ในระดับมาก 4) มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

7.2 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิดMcKinsey 7-S ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ต้องกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สั้นลง เพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตอำนาจหน้าที่

อย่างชัดเจนซึ่งการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถการทำงานของทุกส่วนต้องมีการวางแผนและการรับฟังความต้องการของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลมุ่งเน้นการประสิทธิภาพและมีอิสระในการตัดสินใจการทำงาน

2) ด้านกลยุทธ์ นักบริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การมีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ ต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างเป็นระบบมีการทบทวนแผนงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุดเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแผนปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้จริงทันใจประชาชน

3) ด้านระบบระบบ ต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจนและมีการกำหนดวิธีการที่มาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงาน มีระบบการสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานภาครัฐ และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การมีระบบการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาวการณ์

4) ด้านบุคลากร การบริหารงานบุคคลนั้นยึดหลักการการทำงานด้วยระบบคุณธรรม คอยดูแลเอาใจใส่ซึ่งและกัน มีการกำหนดนโยบายและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีการแบ่งงานกันทำตามผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละคน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงานและกำหนดวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนให้ทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจร่วมกันมีความเท่าเทียมและเป็นธรรม มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันและต้องสร้างระบบการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต วารสาร หนังสือต่าง ๆ อย่างเพียงพอหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อได้จนถึงระดับสูงสุด

5) ด้านผู้นำ ผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำงานด้วยความจริงใจ ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารจัดการบริหารต้องมุ่งไปทำงานที่จะทำหรือผลสำเร็จของงานที่จะเกิดประโยชน์ขึ้นกับประชาชนมากกว่าประโยชน์ตนและควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กรผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและมีการส่งเสริมรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการ

จงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการมอบหมายงานแนะนำ สั่งการและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) **ด้านทักษะ**บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหน้าที่ของตนเองจนกระทั่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มด้วยตนเองบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตรงกับงานที่ปฏิบัติคือ มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

7) **ด้านค่านิยม**ค่านิยมร่วมของการทำงานควรใช้ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในรัชกาลที่ 9 ที่ว่า “เราจะปกครองโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวสยาม” กล่าวคือ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นใหญ่ มากกว่าประโยชน์ตนมีความเต็มใจที่จะบริการและรับใช้ประชาชนด้วยมิตรไมตรี และมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีน้ำใจต่อกัน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอดทน ขยัน เป็นธรรมมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาเสียสละ บริการรวดเร็ว มีส่วนร่วมในกิจกรรมรู้หน้าที่ มีวินัย พัฒนาสังคม อุดมคุณธรรมมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอุทิศตนให้กับงานและองค์กร

7.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการการบังคับบัญชาให้สั้นลง องค์การบริหารส่วนตำบลควรการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและต้องมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนควรมีคู่มือในการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถเพื่อสามารถให้บริการประชาชนให้ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ด้านกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การเพื่อที่จะนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และความต้องการของประชาชน ดังนั้น การวางแผนต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างเป็นระบบมีการทบทวนแผนงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์อยู่เสมอให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแผนปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้จริง ทันท่วงทีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ด้านระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบและมีการกำหนดวิธีการทำงานที่มีมาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงานและควรมีการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การรวมทั้งควรที่จะต้องมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนเปิดเผย โปร่งใสและเหมาะสมกับสภาพการณ์

ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาที่จิตใจเป็นสำคัญ สร้างภูมิคุ้มกัน เน้นการสร้างคุณค่าทางความคิด มีการจัดฝึกอบรม ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมภายในองค์การ เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นยึดหลักการทำงานด้วยระบบคุณธรรม คอยดูแลเอาใจใส่ซึ่งและกัน และดูแลกันอย่างทั่วถึง รวมถึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การ

ด้านผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำงานด้วยความจริงใจ ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารจัดการบริหารต้องมุ่งไปทำงานที่จะทำหรือผลสำเร็จของงานที่จะเกิดประโยชน์ขึ้นกับประชาชนมากกว่าประโยชน์ตนและควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์การ

ด้านทักษะ องค์การบริหารส่วนตำบลควรต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานหน้าที่ของตนเองจนกระทั่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

ด้านค่านิยม องค์การบริหารส่วนตำบลค่านิยมร่วมของการทำงานควรใช้ตามพระบรมราโชวาทของในหลวงที่ว่า “เราจะปกครองโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทย” องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีค่านิยมที่มุ่งเน้นที่จะทำประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ตนมีความเต็มใจที่จะบริการและรับใช้ประชาชนด้วยมิตรไมตรี และมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีน้ำใจ

ต่อกัน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร เฟื่องจันทร์. (2552). **นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทออนอาร์ตส์เอชเอ็นจำกัด.

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย, ค้นคว้าเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559.

สุรนาท ขมะณะรงค์. (2548). **กระบวนการนโยบาย:หลักการและการประยุกต์**. ขอนแก่น:สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.