

## การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

ณัฐณิชา ว่องวีรวงศ์<sup>1</sup>, สุชาติดา ลำไย<sup>1\*</sup>, อัญชณี เพียรเจริญวงศ์<sup>2</sup> และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

\*644418169@webmail.npru.ac.th

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่มีผลต่อประสิทธิผล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ราย และหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 ราย ได้ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.77-0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. อิทธิพลของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในด้านภาพรวม ประกอบไปด้วย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $b=0.17$ ) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $b=0.16$ ) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน ( $b=0.26$ ) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $b=0.21$ ) โดยสมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 78.60 และสามารถเขียน สมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.52** + 0.17*X_1 + 0.16*X_2 + 0.01X_3 + 0.06X_4 + 0.26**X_5 + 0.21**X_6$$

**คำสำคัญ:** การดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสิทธิภาพ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ยุคชีวิตปกติใหม่

## The new approach to public sector management in the New Normal era impacts the operational effectiveness of the provincial administration organization in Kanchanaburi.

Natthanit Wongweerawong<sup>1</sup>, Suchada Lamyai<sup>1\*</sup>, Assanee Piancharoenwong<sup>2</sup>  
and Wisit Rittiboonchai<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student, General Management Department, Nakhon Pathom Rajabhat University

<sup>2</sup>Lecturer, General Management Department, Nakhon Pathom Rajabhat University

\*644418169@webmail.npru.ac.th

### Abstract

The research aims to investigate the effectiveness of the new approach to public sector management in the New Normal era, affecting the operational efficiency of the provincial administration organization in Kanchanaburi. The objectives are: 1) To study the comparative effectiveness of the provincial administration organization in Kanchanaburi concerning individual factors 2) To examine the influence of the new approach to public sector management in the New Normal era on effectiveness. The researchers collected data from 400 employees of the Kanchanaburi provincial administration organization using a convenient sampling method. Questionnaires served as the primary research tools. Passed the content validity test. The reliability values obtained from three experts and a non-sample group of thirty participants ranged between 0.77 and 0.86. They utilized content validity testing tools provided by three qualified individuals to ensure the accuracy of the content analysis. The statistical used for data analysis included percentages, mean, standard deviations, Independent t- test, One-way analysis of variance, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that:

1. Hypothesis testing results regarding the new approach to public sector management in the New Normal era's impact on the operational efficiency of the provincial administration organization in Kanchanaburi found no statistically significant differences in overall or specific aspects.
2. the influence of the new approach to public sector management in the New Normal era on effectiveness of the provincial administration organization in Kanchanaburi includes performance evaluation (b=0.17), participatory management (b=0.16), technology utilization for management (b=0.26), and strategic planning (b=0.21), with a forecasting power of 78.60 percent. The equation can be expressed as follows

$$Y_{tot} = 0.52^{**} + 0.17 * X_1 + 0.16 * X_2 + 0.01 X_3 + 0.06 X_4 + 0.26^{**} X_5 + 0.21^{**} X_6$$

**Keywords:** operations, the provincial administration organization, effectiveness, the new approach to public sector, the New Normal era.

### 1. บทนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้แพร่กระจายไปทั่วโลกทำให้โลกได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากและทำให้การบริหารงานต่างๆ เกิดสภาวะที่ขัดข้อง ทั้งในทางด้านของสภาพแวดล้อม ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ หลายคนที่ได้รับผลกระทบจำเป็นต้องปรับตัวและปฏิบัติตนให้เหมาะสม และพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่อยู่ตรงหน้า จึงผลักดันให้ผู้คนทุก

คนเข้าสู่โลก “การทำงานแบบ New Normal” ทั้งไลฟ์สไตล์ ธุรกิจ สาธารณสุข และการศึกษา การใช้ชีวิตของคนทั่วโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายองค์กรหลายองค์กรต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อความอยู่รอด และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารองค์กรว่าต้องทำอะไรเพื่อที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น มีการปรับการทำงานแบบ Work From Home การประชุมผ่านวิดีโอ การส่งงานผ่านช่องทางออนไลน์หรือ E-mail เพื่อลดการสัมผัสหรือพูดคุยกันสามารถลดความเสี่ยงจากภัยที่เป็นอยู่ และมีการปรับเปลี่ยนการประสานงานของพนักงานภายในองค์กร [1]

การระบาดนี้ไม่เพียงแต่จะสร้างผลกระทบเชิงการแพทย์และสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จนหลายประเทศเริ่มตระหนักและหาทางปรับตัว ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันนี้ ไม่ใช่การแทนที่ (Disruption) แต่เป็นแนวโน้มของการเกิด ความปกติใหม่ (New normal) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติไปทั่วโลก ชีวิตที่ถูกจำกัดให้อยู่ในพื้นที่ส่วนตัวอย่างสันโดษ ส่งผลให้ความสัมพันธ์เชิงสังคม ถูกบีบให้อยู่บนโลกออนไลน์จนแทบจะเต็มรูปแบบ ส่งผลให้เกิด กลุ่มคนที่ปรับตัวไปสู่ความปกติใหม่ ในแง่ของการเข้าไปอยู่ในโลกออนไลน์บนทุกมิติของการใช้ชีวิต จึงทำให้มีการคาดการณ์ ความคิดและพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของ ความปกติใหม่ หลังหมดการระบาดของโรค Covid-19 เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ชีวิตปกติใหม่ด้านอาหาร สุขภาพและการใช้ชีวิตประจำวัน 2. ชีวิตปกติใหม่ด้านสังคมและการท่องเที่ยว และ 3. ชีวิตปกติใหม่ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวและเพื่อน [2]

New Normal เป็นคำที่ถูกบัญญัติขึ้นมาใหม่ โดยมีความหมายว่า “ความปกติใหม่ รากฐานชีวิตหรือรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่” ซึ่ง ความปกติใหม่ สามารถนำมาปรับใช้ได้หลายบริบทในการดำเนินชีวิต เช่น วิถีคิด การสื่อสาร วิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน หรือในบริบทของการทำงาน เช่น การปรับรูปแบบการทำงาน และการเปลี่ยนโมเดลธุรกิจ เป็นต้น โดยสิ่งที่องค์กรต้องปรับตัวให้ก้าวทันความปกติใหม่นี้ จะสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ดังนี้คือ 1. การปรับปรุงรูปแบบการทำงาน 2. การปรับปรุงสำนักงาน ทำงานอย่างเป็นเอกภาพตามที่รัฐบาลต้องการ และยังสามารถทำให้สถานการณ์กลับมีแนวโน้มยึดเหนี่ยวมากกว่าเดิม แนวโน้มการจัดการภาครัฐในอนาคต การจัดการของภาครัฐแนวใหม่มีมุมมองที่ตั้งอยู่บนฐานคิดว่าการบริหารราชการแผ่นดินที่อาศัยรูปแบบขององค์กรแบบระบบราชการไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นรูปแบบการบริหารงานในอนาคตอีกต่อไป โดยกระแสประชาคมโลกกำลังดำเนินการปฏิรูประบบของภาครัฐตามแนวกระแสใหม่ โดยเฉพาะการปกครองแบบประชาธิปไตยเนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่สามารถส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นสภาพการแข่งขันระหว่างประเทศโลกาภิวัตน์ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ กระแสนวัตกรรม การต่อต้านรัฐบาลการกระจายอำนาจ ความสำเร็จของระบบเศรษฐกิจเสรี ความล้มเหลวของระบบควบคุมเศรษฐกิจแบบรวมศูนย์อำนาจหรือระบบสังคมนิยม ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐบาล ตลอดจนความเข้มแข็งและการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจเอกชนอย่างไรก็ตาม แนวโน้มของการจัดการภาครัฐในอนาคตจึงมุ่งไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หรือ การใช้บุคคลที่สาม (Third party) เป็นผู้ดำเนินการแทนภาครัฐเพิ่มมากขึ้น และรัฐได้อาศัยแนวความคิดและวิธีการของภาคธุรกิจเอกชนมาใช้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยๆ ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องมีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะความเป็นมืออาชีพ (Higher-quality Professional) ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการปกครองภาครัฐแบบเข้มงวดเคร่งครัดมายึดหลักการผ่อนปรนภายใต้ธรรมาภิบาล (Good governance) มากขึ้น จึงต้องเร่งสร้างเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนที่อาศัยธรรมาภิบาลอันอยู่ภายใต้การกำกับของหลักแห่งศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม (Good judgment) ให้มากขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ

จากชีวิตวิถีข้างต้นที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสถานการณ์ COVID-19 เป็นตัวกระตุ้นเทรนด์ในอนาคตอีกหลายปีข้างหน้าที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็น “New Normal” โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรมใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ การทำงานอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ประชาชนทุกเพศทุกวัยสามารถเรียนรู้ เพื่อจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ต่างๆเพื่อที่จะอยู่กับวิถีใหม่ๆ ได้ ชีวิตของเราหลังจาก COVID-19 เราจะต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวอย่างไร โดยเฉพาะการพัฒนาเพิ่มทักษะในการเพิ่มพูนรายได้ การยกระดับศักยภาพของธุรกิจ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ ชีวิตปกติใหม่ (New Normal)

#### ความหมายการทำงานแบบ ชีวิตปกติใหม่ (New Normal)

Thamrongsak Kongkasawat [3] เสนอว่า ในช่วง COVID-19 คาดว่าจะแนวโน้ม การทำงานแบบ การให้พนักงานหยุดอยู่บ้าน (Work from Home) จะกลายเป็นวิถีการทำงานแบบใหม่สำหรับผู้ทำงาน ผู้หางานและบริษัทในอนาคต การรักษาระยะห่างในที่ทำงานโดยการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Social Distancing) หรือระยะห่างทางสังคม จะถูกนำมาใช้ในที่ทำงาน เนื่องด้วยความเสี่ยงของการติดไวรัสยังคงมีอยู่ และในสถานที่ทำงานส่วนมากจะเป็นสถานที่ที่คนอยู่กันอย่างใกล้ชิด คนทำงานที่ต้องเริ่มกลับเข้าไปทำงานที่องค์กรยังคงต้องรักษาระยะห่างไว้เพื่อลดความเสี่ยงการติดเชื้อไวรัส เทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วยระยะห่างทางสังคมที่มีมากขึ้น กอปรกับการทำงานแบบ การให้พนักงานหยุดอยู่บ้าน หรือทำงานจากที่อื่นโดยไม่ต้องพบปะกันหรือเจอกัน ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันสำหรับการประชุมงานทางไกลซึ่งจะเป็นความปกติใหม่

ความปกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต [4]

#### การปรับตัวหลังวิกฤตโรคโควิด-19

การปรับตัวด้านการใช้ชีวิตวิกฤตโรคโควิด-19 เปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในโลกเรานี้อย่างมากมายทำให้ผู้คนต้องปรับตัวในหลากหลายรูปแบบ จนเป็นความท้าทายให้อยู่กับสถานการณ์ใหม่ๆ ให้ได้ ดังนี้

1. ปรับตัวในการทำงานแบบใหม่ จากที่เคยไปทำงานในสำนักงานก็นำงานไปทำที่บ้าน (Work from Home)
2. ปรับตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยการเว้นระยะห่าง (Social Distancing) ล้างมือด้วยแอลกอฮอล์ ตรวจวัดอุณหภูมิ ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดเป็นมาตรการป้องกันและการแพร่ระบาด
3. ปรับตัวในการไปทำธุรกรรมการเงินที่ธนาคารหรือไปรับประทานอาหารนอกบ้าน เช่น ร้านอาหาร ต้องตรวจวัดอุณหภูมิ ล้างมือด้วยแอลกอฮอล์และนั่งเว้นระยะห่างตามสถานที่นั้นๆ จัดไว้
4. ปรับตัวในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดมาก่อน เช่น โรคโควิด-19 เกิดขึ้นและระบาดอย่างรวดเร็ว คนส่วนมากตั้งรับไม่ทัน เมื่อมีมาตรการให้หยุดงานทำให้ขาดรายได้
5. ปรับตัวเมื่อเงินเดือนลดลง โดยกลุ่มที่โชคดีมีงานไปทำที่บ้านหน่วยงานต้นสังกัดจ่ายเงินเดือนเต็มจำนวน แต่กลุ่มที่โชคร้ายมีงานไปทำที่บ้านเช่นกัน แต่ถูกปรับลดเงินเดือนซึ่งมีไม่น้อย [5]

#### New Normal กับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากร

Boonruen Thongthip [6] การเปลี่ยนแปลงอย่างคาดการณ์ไม่ได้ที่จะเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เหล่านี้ที่เราเรียกว่าความเป็นปกติในรูปแบบใหม่ หรือ The New Normal ประกอบด้วย 1. การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) 2. พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) 3. การทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from Home) 4. ความคิด (Mindset)

จากการเปลี่ยนแปลงช่วงวิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบที่เลวร้ายจนทำให้เกิดสภาวะเศรษฐกิจถดถอยไปในทุกประเทศ การเปลี่ยนแปลงขององค์การธุรกิจจะต้องมีการเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิถีของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานแบบ Work from Home ได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานและพบว่า สามารถลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นลงได้เช่น ค่าเช่าสถานที่ทำงานการเดินทาง แต่ละองค์การต่างก็ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ องค์กรต้องปรับตัวให้ก้าวทันความปกติใหม่นี้ จะสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ดังนี้คือ 1) การปรับปรุงรูปแบบการทำงาน 2) การปรับปรุงสำนักงาน การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากร 1) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 2) พฤติกรรมมนุษย์ 3) การทำงานอยู่ที่บ้าน และ 4) ความคิด

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน

### ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำเนินงาน

Gibson, Ivancevich, and Donnelly [7] เสนอว่า ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 2) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 3) การปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว (Adaptiveness) และ 4) การพัฒนา (Development)

ผลของการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่มคือ 1. ปัจจัยลักษณะองค์การ (Organizational characteristics) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี 2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์การ 3. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (Employee characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ 4. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรม [8]

### ประสิทธิผลการทำงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ประสิทธิผลการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลและองค์การในการทำงานร่วมกัน มีการตอบสนองเกื้อกูลกัน ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์และความสำเร็จในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้และสามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้ในสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง

Schermerhorn, Hunt, and Osborn [9] ซึ่งการประเมินผลการดำเนินงานมีหลายรูปแบบแต่จะรูปแบบจะมีตัวชี้วัดในการประเมินที่แตกต่างกัน รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การมี 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย 2) รูปแบบที่เคารพกฎระเบียบ 3) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ 4) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคล 5) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ สำหรับแบบสอบถามประเมินผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นนับตั้งแต่ปีพ.ศ.2549 กระทรวงมหาดไทยได้นำ “แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” หรือที่เรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” มาใช้ในการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังและ 4) ด้านการบริการสาธารณะและได้พัฒนารูปแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการชี้วัดให้ครอบคลุมเหมาะสมและทันสมัย [10]

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management)

แนวทางของการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management approach) จะต้องเกี่ยวข้องกับระบบในการบริหารจัดการใน 3 ระบบ คือ 1) ระบบการวางแผน (Planning System) ที่ต้องกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน 2) ระบบติดตาม (Monitoring System) มีการวัดผลลัพธ์ในการดำเนินงาน 3) ระบบประเมินผลและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and Feedback System) เพื่อการให้รางวัลและการลงโทษ [11]

### กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process)

การบริหารจัดการเป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน กลุ่มงาน หรือการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) ครอบคลุมถึงการให้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาด เหมาะสมและคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารคือการนำพาองค์การไปให้ถึง [12]

การวิวัฒนาการด้านการบริหารจัดการได้มีการเปลี่ยนแปลงไปทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นยุคเกษตรกรรม (Agriculture Era) ยุคอุตสาหกรรม (Industrial Era) และยุคสารสนเทศ (Information Technology Era) มีความแตกต่างกันด้านเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน ทำให้คนในโลกได้มีการปรับตัวไปตามยุคและยังสามารถตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อีกอย่างหนึ่งคือลูกค้ายังสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระมากขึ้น

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

### การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ใช้ในการศึกษา คือ 1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3. การจ้างเหมาบริการภายนอก 4. องค์การแห่งการเรียนรู้ 5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน และ 6. การวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญ [13]

#### แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

นำมาซึ่งการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสรุปเป็นตัวแบบรัฐออกเป็น 4 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบรัฐบาลที่เน้นใช้ระบบตลาด ตัวแบบรัฐบาล/รัฐบาลแบบสามารถให้มีส่วนร่วม หรือ ตัวแบบประชาธิปไตย ตัวแบบรัฐบาลแบบยึดหยุ่น และ ตัวแบบรัฐบาลที่ลดกฎระเบียบ

#### แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากร

ความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร สามารถบริหารจัดการได้ และสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจอยู่ในองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ใน 5 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร 2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การให้รางวัล 4. ลักษณะงานและการทำงาน และ 5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร [14]

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออก ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กร เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่น พยายาม เติบโตปฏิบัติงานและภักดีต่อองค์กร พร้อมอุทิศตนให้แก่องค์กร ยอมรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น มีการจงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร และทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และรักษาพนักงานในอยู่กับองค์กร ความผูกพันเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างแรงกล้า ซึ่งจะประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ 1. มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทำงานเต็มที่ให้องค์กร และ 3. มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร [15]

#### การรักษาและสร้างความผูกพันในด้านการไม่ใช้ตัวเงิน

เมื่อองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรรหาพนักงานใหม่ได้แล้ว การรักษาให้พนักงานสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องถือเป็นสิ่งสำคัญในลำดับต่อไป เพราะหากมีการลาออกของพนักงานในช่วงระยะเวลาอันสั้นและบ่อยครั้ง นอกจากภาระงานด้านการสรรหาและคัดเลือกจะเพิ่มขึ้นแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องขององค์กรอีกด้วย แนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีมากกว่าความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับการดูแลอย่างดีและอยู่ดีมีสุขของพนักงาน 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) การทุ่มเทกายใจในการทำงานอย่างเต็มที่ [16]

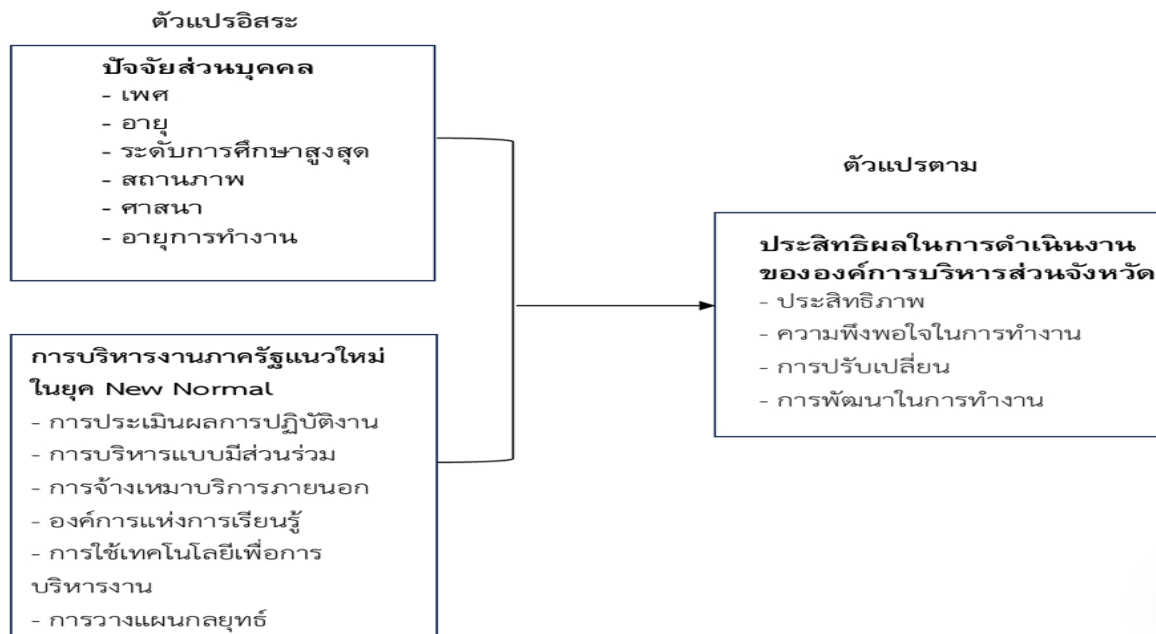
#### การสร้างแรงจูงใจจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล

Davisa Srithanyarat [17] เมื่อพนักงานได้ลงมือปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมสมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงไว้ซึ่งคุณภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และพัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต แม้ว่าในสถานการณ์โควิด-19 อาจส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จะต้องปรับปรุงและสามารถที่จะเปลี่ยนไปตามสมัยหรือสถานการณ์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ประกอบไปด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1. การเน้นการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ 2. เน้นความมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงาน 3. การกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดอย่างชัดเจน 4. มีความรับผิดชอบต่อผลงานมากกว่ากระบวนการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการยึดติดกฎระเบียบ 5. เน้นการปรับโครงสร้างให้เล็กลง 6. ปลดปล่อยบางส่วนออกไปในรูปของการจ้างเหมาบริการจากภายนอก 7. เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นตัวแบบรัฐออกเป็น 4 ตัวแบบ ได้แก่ 1. ตัวแบบรัฐบาลที่เน้นใช้ระบบตลาด 2. ตัวแบบรัฐบาล/รัฐบาลแบบสามารถให้มีส่วนร่วม หรือ ตัวแบบประชาธิปไตย 3. ตัวแบบรัฐบาลแบบยึดหยุ่น 4. ตัวแบบรัฐบาลที่ลดกฎระเบียบ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้



### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 437 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากร (Population) สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 437 คน (ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี) โดยคำนวณขนาดของตัวอย่างจากสูตรของ Yamane [18] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209.09 ราย ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 190 ราย ได้ข้อมูลที่จะจัดเก็บจำนวน 400 ราย

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non-probability sampling) และใช้การเลือกตัวอย่างการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและรายละเอียดเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ศาสนา อายุการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่นำมาประยุกต์ใช้ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว และด้านการพัฒนาในการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert (Likert scale)

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุค New Normal ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ที่นำมาประยุกต์ใช้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert (Likert scale)

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด** เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

### 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุค New Normal ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี โดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัดโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. ทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาค่าความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงด้วยค่าอัลฟา ครอนบาค จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมจำนวน 40 ราย ได้ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.73-0.82

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 ชุด ภายใน 3 เดือน และรับแบบสอบถามคืน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) และ 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วได้จัดการลงรหัสข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn [19]

3. สถิติสรุปอ้างอิงด้วย การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

## 4. ผลการวิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล** ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.75 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.75 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.75 ศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 92.80 และอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด** ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านภาพรวม พบว่า การประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาในการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.10) ด้านประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$ =4.09) ด้านการปรับเปลี่ยน ( $\bar{X}$ =4.05) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X}$ =3.97)



**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุค New Normal ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ด้านภาพรวม พบว่า การประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X}=4.11$ ) ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก ( $\bar{X}=4.11$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.09$ ) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.07$ ) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.04$ ) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $\bar{X}=4.04$ )

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

**ตารางที่ 1** การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในด้านภาพรวม

(n=400)

	B	SE.	Beta	t	sig
(Constant)	0.52	0.10		5.44**	0.00
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน $X_1$	0.17	0.03	0.21	5.27**	0.00
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม $X_2$	0.16	0.03	0.18	5.14**	0.00
ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก $X_3$	0.01	0.04	0.01	0.22	0.82
ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ $X_4$	0.06	0.03	0.07	1.87	0.06
ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน $X_5$	0.26	0.04	0.30	7.05**	0.00
ด้านการวางแผนกลยุทธ์ $X_6$	0.21	0.04	0.25	5.82**	0.00

 $R^2 = .786$ 

จากตารางที่ 1 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในด้านภาพรวม ประกอบไปด้วย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $b=0.17$ ) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $b=0.16$ ) ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก ( $b=0.01$ ) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $b=0.06$ ) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน ( $b=0.26$ ) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $b=0.21$ ) โดยสมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 78.60 และสามารถเขียน สมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.52** + 0.17*X_1 + 0.16*X_2 + 0.01*X_3 + 0.06*X_4 + 0.26**X_5 + 0.21**X_6$$

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป และอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับวิจัยของ Waraporn Phongdee et.al. [20] ได้ทำการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองด้านภาพรวมทั้ง 7 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านกระบวนการความคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในด้านภาพรวม ประกอบไปด้วย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamollak Yindeeyom [21] ในเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา

## 5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกมีเพียงปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา และอายุการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ไม่มีอุปสรรคต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

2. ปัจจัยด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบไปด้วย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ สามารถนำปัจจัยด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในยุคชีวิตปกติใหม่ (New Normal) มาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพให้สูงสุด เพื่อให้การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีเป็นไปด้วยดี

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากครั้งนี้มีเวลาในการทำวิจัยค่อนข้างน้อย เลยทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ค่อยชัดเจนและแม่นยำสักเท่าไรเลย อาจเก็บข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน

2. การวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นทำการศึกษาเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น หากมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็น่าจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกมากยิ่งขึ้น

3. การทำวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เท่านั้น หากผู้สนใจจะศึกษางานวิจัยไปยังเขตอื่นๆ หรือจังหวัดอื่นๆ ก็จะทำให้วิจัยดูน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

## 6. เอกสารอ้างอิง

- [1] Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G., & Burgess, J. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 50-57.
- [2] Saline, S. (2021). Thriving in the new normal: How COVID-19 has affected alternative learners and their families and implementing effective, creative therapeutic interventions. *Smith College Studies in Social Work*, 91(1), 1-28.
- [3] Thamrongsak Kongkasawat. (2020). *People management in the New Normal era*. [Online] Retrieved on 6 March 2024. From <http://tamrongsakk.blogspot.com> [in Thai]
- [4] Royal Institute. (2020). *The meaning of the new normal*. [Online] Retrieved 8 March 2024. from <https://royalsociety.go.th/tag/new-normal/>. [in Thai]
- [5] Chanyasak, T., Koseoglu, M. A., King, B., & Aladag, O. F. (2022). Business model adaptation as a strategic response to crises: navigating the COVID-19 pandemic. *International Journal of Tourism Cities*, 8(3), 616-635.
- [6] Boonruen Thongthip. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) and the potential of leaders for organizational development in the New Normal. *Journal of Buddhist Social Sciences and Anthropology*. 5(1), 434-446. [in Thai]
- [7] Suphachart Singamrong. (2019). Influence of the relationship between recruitment, training selection. Evaluation development. *Burapha Commercial College Review*. 14 (2), 112-126. [in Thai]
- [8] Paul, A. K., & Anantharaman, R. N. (2003). Impact of people management practices on organizational performance: analysis of a causal model. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1246-1266.
- [9] Schermerhorn, J., Hunt, J.G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior*. USA : John Wiley & Sons, Inc.
- [10] Haugen, D. F., Nauck, F., Caraceni, A., Cherny, N. I., Fallon, M. T., & Kaasa, S. (2011). The core team and the extended team. *Oxford Textbook of Palliative Medicine*, 167-176.
- [11] Mayne, J. (2007). Challenges and lessons in implementing results-based management. *Evaluation*, 13(1), 87-109.



- [12] Shee, P. S. B., & Abratt, R. (1989). A new approach to the corporate image management process. *Journal of marketing management*, 5(1), 63-76.
- [13] Kittipong Phiphitkul, Phuwanida Kunphalin and Kanokon Bunmee. (2019). New government management and administrative effectiveness of local administrative organizations. Roi Et Province. *Dhammathit Academic Journal*. 19(4), 189-198. [in Thai]
- [14] Mathis, L., and Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning.
- [15] Hewitt, A. (2004). *Research Brief: Employee Engagement Higher at Double Digit Growth Companies*. Retrieved 6 March 2024, from <http://www.hewitt.com>
- [16] Jiraprapha Akkhworn. (2015). *Tools for diagnosing the well-being and engagement of personnel*. Bangkok: Office of the Wellness Promotion Commission and Human Resources Management Association. [in Thai]
- [17] Davisa Srithanyarat. (2019). *Strategic human resources system for organizational development*. Bangkok: National Institute of Development Administration. [in Thai]
- [18] Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> Edition), Harper and Row, New York.
- [19] Best, J. W. and Kahn, J. V. (1998). *Research in Education*. (8<sup>th</sup> Edition), Butler University, Emeritus, University of Illinois, Chicago.
- [20] Waraporn Phongdee, Arisa Limkitisupasin and Jomchai Lertamornrat. (2015). Effectiveness of personnel management of Ang Thong Provincial Administrative Organization. *Trisart Journal*. 1(1), 77-85. [in Thai]
- [21] Kamollak Yindeeyom (2015). Effectiveness of organizational management according to principles. Good management: case study of subdistrict municipality In the area of the Thai-Cambodian border. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 4 (1), 106–118. [in Thai]