

Received: 13-02-2025

Revised: 09-04-2025

Accepted: 01-05-2025

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

The Developing Public Sector Management Quality with the Participation of
Subdistrict Administrative Organization Staff in Narathiwat Province

ธัญพิชชา ศิริรักษ์^{*.1}

Thanpicha Sirirak

6691205001@pnu.ac.th

สรัญณี อุเสินยาง²

Sarannee U-senyang

sarannee.u@pnu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส 2) ประเมินระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส 3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ นอกจากนี้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, องค์การบริหารส่วนตำบล

* Corresponding Author

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Student in Graduate School in Management Program, Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University

Abstract

This study focuses on the development of public administration quality management with participation of subdistrict administrative organization staff in Narathiwat Province. The objectives of the study are 1) to assess the level of participation among Subdistrict Administrative Organizations staff in Narathiwat Province, 2) to evaluate the level of public administration quality development among these staff, and 3) to examine the influence of participation on the development of public administration quality. The research employed a quantitative methodology. The sample consisted of 360 Subdistrict Administrative Organizations staff selected through quota sampling. Data were collected using a structured questionnaire that was validated for both reliability and validity. Data analysis involved descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings revealed that the overall level of staff participation was high. The highest mean score was observed in operational participation, followed by participation in benefits, decision-making, and evaluation, respectively. Furthermore, the results of the multiple regression analysis indicated that staff participation positively influenced the development of public administration quality at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Participation, Public Sector Management Quality, Subdistrict Administrative Organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบราชการไทยจึงต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับต่อการบริหารเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม (Laosupavanich, Pruettipinyo, & Emyong, 2023) รัฐบาลจึงได้มุ่งพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการและมีการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยนำแนวคิดและเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาในภาคราชการให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (Chimpalee, 2022) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐจึงเป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่ส่วนราชการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา องค์การ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการขององค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง พัฒนาระบบการทำงาน และผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Yajai, & Srison, 2023) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงาน ภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล (Somchue, 2022) ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบ ให้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการ (Kittisupakorn, 2021) ในการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยทั้งในช่วง พ.ศ. 2546 - 2550 และ พ.ศ. 2556 - 2561 ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็ว ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในช่วงแรกนั้นเน้นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม และ การปรับตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้า ในขณะที่ช่วงหลังได้ขยายขอบเขตไปสู่การส่งเสริมให้ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น โดยมีกรณำแนวคิดและโครงสร้างของรางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award) มาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในทั้งสองช่วงเวลาสะท้อนให้เห็นถึงความ มุ่งมั่นของรัฐบาลในการสร้างขีดความสามารถให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน และขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาอย่างยั่งยืน (Siriwan, 2018)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นการจัดระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำหลักคิดด้านการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM: Total Quality Management) มาปรับใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชนจนประสบผลสำเร็จ (Tirat, 2020) การนำหลักการ TQM มาใช้ในภาครัฐมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกระตุ้นให้แต่ละองค์กรได้หันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือบริการของตน ตลอดจนมุ่งเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อการกิจการภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Moungyai, 2022)

การพัฒนาระบบบริหารราชการได้เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในระยะทดลองนำร่องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ รวมถึงในช่วงการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งประสบปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรภายในองค์กร กล่าวคือ เจตคติเชิงลบของบุคลากรบางส่วนที่มองว่าการพัฒนาเหล่านี้เป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้กระบวนการทำงานซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนนี้เกิดจากการที่บุคลากรยังไม่เห็นถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวม ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมต่างๆ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลักดันและประสานงานให้เกิดความเข้าใจด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมาและการเน้นย้ำถึงประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระดับบุคคลและองค์กร จึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Yamnil, 2021)

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรจึงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหัวใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Laosupavanich, Pruettipinyo, & Emyong, 2023) ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ จำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดของบุคลากรในองค์กรและต้องมีการจัดองค์กรซึ่งเป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร (Chombua, 2018) เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานจะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการบริหารจัดการและลดความเสียหายที่เกิดจากความผิดพลาด อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน (Sonsai, Meesiri, & Bodeerat, 2022) นอกจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน สิ่งนี้จะคอยสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินการตามภารกิจอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงานและโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นทิศทางเดียวกันกับส่วนภูมิภาค (อำเภอและจังหวัด) สามารถสอดคล้องและประสานสนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Prathompanich, & Muenduang, 2023) ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่องและทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรักในหน่วยงานและมุ่งมั่นจะตอบสนองให้หน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้น (Nuibunkaeo, 2024)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารราชการ การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในองค์กรบริหารส่วนตำบลยังคงมีปัญหาและอุปสรรคที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปสู่ความสำเร็จทำให้เกิดประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเสริมสร้างให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้คล่องตัวและมีคุณภาพในการให้บริการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง คิดริเริ่ม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและ

ตัดสินใจอย่างรอบคอบเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การประเมินผลการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และระดับภูมิภาค (อำเภอและจังหวัด) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดความสำเร็จและตรวจสอบว่าหน่วยงานต่างๆ ผ่านเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้หรือไม่ หากการพัฒนา PMQA ประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานของภาครัฐอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพในองค์กรภาครัฐไทย การเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลให้การบริการสาธารณะมีคุณภาพสูงขึ้น ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจอย่างยั่งยืนในที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

วิธีการวิจัย

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด 3,020 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยสุ่มเก็บตามจำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จสิ้น นำแบบร่างดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมตามหลักวิชาการ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยการวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยาม (Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องกับข้อคำถามกับค่านิยาม ระหว่าง +1, 0 และ -1 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จึงจะมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้ใช้ได้ ถ้าค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ซึ่งผลการทดสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 – 1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น ซึ่งการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง

จำนวน 30 คน เพื่อวัดความเชื่อถือได้ของเครื่องมือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้โดยเก็บแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งผลการทดสอบสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) อยู่ที่ 0.99 พบว่ามีความสอดคล้องโดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ถือได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสทั้ง 72 แห่ง พร้อมแนบลิ้งค์แบบสอบถามออนไลน์ที่จัดทำผ่านระบบ Google Form ตามที่กำหนดในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X^1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X^2) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X^3) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X^4) กับองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Y) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส รวมถึงการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากการวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรต้น พบว่า ค่า Tolerance ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.24 – 0.28 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 3.64 – 4.25 ซึ่งมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 จึงจะสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.71$) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = 0.50$)

ข้อจำกัดการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะพื้นที่ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนราธิวาสเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่อื่นๆ ได้อย่างครอบคลุม
2. วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Form เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล อาจจำกัดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะผู้ที่สามารถเข้าถึงและใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ ส่งผลต่อความหลากหลายของข้อมูลและอาจเกิดอคติในการตอบคำถาม
3. เครื่องมือเก็บข้อมูลมีเพียงประเภทเดียว เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามเพียงประเภทเดียว ซึ่งอาจไม่สามารถเจาะลึกถึงปัจจัยเชิงลึกหรือบริบทเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้เท่าการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส ตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

การมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.73) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.70) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

ด้าน	การมีส่วนร่วมของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.72	0.70	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	3.77	0.72	มาก
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.74	0.73	มาก
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.68	0.76	มาก
รวม		3.73	0.67	มาก

2. ระดับการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.03$) โดยมีค่า S.D. เท่ากับ 0.69 และ 0.67 ตามลำดับด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.02$) โดยมีค่า S.D. เท่ากับ 0.68 และ 0.65 ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

ด้าน	การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การนำองค์การ	4.07	0.71	มาก
2	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.99	0.68	มาก
3	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.03	0.69	มาก
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.02	0.68	มาก
5	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.03	0.67	มาก
6	การจัดการกระบวนการ	4.01	0.68	มาก
7	ผลลัพธ์การดำเนินการ	4.02	0.65	มาก
รวม		4.02	0.62	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

3.1 การวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยการวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรต้น พบว่า ค่า Tolerance ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.24 – 0.28 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, Anderson, Babin, and Black (2010) ที่กำหนดให้ไว้ว่าค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 3.64 – 4.25 ซึ่งมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.28	3.64
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	0.24	4.17
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.24	4.25
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.24	4.25

3.2 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตัวแปรต้นที่ใช้ในการทดสอบ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และตัวแปรตาม คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.71$) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = 0.50$) แสดงว่าการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ร้อยละ 50 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.71$) ซึ่งมีความเป็นบวก สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กล่าวคือ เมื่อระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.58	0.13		12.07	0.00
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.66	0.04	0.71	18.93	0.00*
$R = 0.71$, $R^2 = 0.50$, Adjusted R Square = 0.50, $F = 358.40$, Sig = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 51 ($R^2 = 0.51$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด (Beta = 0.35) ด้านการประเมินผล (Beta = 0.18) และด้านการตัดสินใจ (Beta = 0.17) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านการดำเนินการไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามการมีส่วนร่วมรายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.59	0.13		12.07	0.00
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.15	0.06	0.17	2.42	0.02*
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	0.05	0.07	0.06	0.78	0.44
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.30	0.07	0.35	4.61	0.00*
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.15	0.06	0.18	2.35	0.02*
R = 0.71, $R^2 = 0.51$, Adjusted R Square = 0.50, F = 91.70, Sig = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถเขียนในรูปสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y = 1.59 + 0.15 (\text{การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ}) + 0.05 (\text{การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ}) + 0.30 (\text{การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์}) + 0.15 (\text{การมีส่วนร่วมในการประเมินผล})$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้านต่าง ๆ อาทิ การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร การเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้ องค์การยังสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้การมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยบุคลากรควรมีส่วนร่วมตั้งแต่การ

ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phansamrong (2021) ที่พบว่าโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การส่งผลให้การดำเนินงานตามหลัก PMQA ประสบความสำเร็จ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Booranapim and Hemaphan (2024) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การตามมาตรฐานสากล

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานต่างๆ ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อีกทั้งยังได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและจัดกิจกรรมขององค์การ นอกจากนี้ บุคลากรยังมีบทบาทสำคัญในการจัดทำเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องรวมถึง การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภายในองค์การ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลและการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1980) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การ โดยบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร และการประสานความร่วมมือ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ponkot (2020) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานและการแก้ไขปัญหา รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisantisang and Khemthong (2024) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยบุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีคุณภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์การยังมีการสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนางาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น อีกทั้งการที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ที่เน้นปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยสะท้อนผ่านการให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ในระดับการยอมรับนับถือ (Esteem) และการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) ผ่านการได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย Phansamrong (2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisantisang and Khemthong (2024) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทสำคัญในกระบวนการประเมินผลหลายด้าน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และการติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนา PMQA นอกจากนี้ องค์การยังสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอแนวทางการพัฒนา ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด PDCA ของ Deming (2004) ที่เน้นการตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phansamrong (2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Nassapat,

Promasatayaprot, and Singwerateam (2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลและการติดตามความก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการดำเนินงานตามเกณฑ์ PMQA

จากความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเห็นได้ว่าประสิทธิผลของการขับเคลื่อนนโยบาย PMQA โดยระดับการมีส่วนร่วมที่สูงของบุคลากรสะท้อนความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กลไกการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมมิติสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย การบูรณาการองค์ประกอบหลัก อาทิ การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การกระตุ้นแรงจูงใจ และการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการพัฒนาคุณภาพ ทั้งนี้ การสร้างการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับจากการพัฒนาระบบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้เกิดการยกระดับจากระดับปานกลางสู่ระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบราชการอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อประเมินระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนำองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

2.1 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่กล่าวว่า การนำองค์การเป็นหมวดที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การ กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ทั้งในระดับองค์การและบุคลากร รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangrawee, Chatakan, and Chuchoysuwarn (2019) ที่พบว่าการนำองค์การมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยผู้บริหารต้องแสดงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางองค์การชัดเจน และสร้างการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ponkot (2020) ที่พบว่าการนำองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ

2.2 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และแผนยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน นอกจากนี้ องค์การยังให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ และการทบทวนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (SWOT Analysis) ก่อนการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่ระบุว่า การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการสำคัญในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดเป้าหมายชัดเจน และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chimpalee (2022) ที่พบว่าการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และมีการติดตามประเมินผลอย่าง

ต่อเนื่อง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yajai and Srison (2023) ที่พบว่าการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรรับทราบ และการทบทวนปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

2.3 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการอย่างโปร่งใส มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการให้บริการที่ดี นอกจากนี้องค์การยังมีการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ นำข้อมูลจากผู้รับบริการมาปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยมีการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่กล่าวว่าหน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการรับฟังความต้องการ จัดการฝึกอบรม และปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangrawee, Chatakan, and Chuchoysuwarn (2019) ที่พบว่าการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำข้อมูลมาปรับปรุงการให้บริการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amonwilaikul, Rojanatrakul, and Bodeerat (2024) ที่พบว่าการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส การพัฒนาทักษะการให้บริการของบุคลากร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การภาครัฐ

2.4 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสให้ความสำคัญกับการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน มีการแบ่งปันข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นภายในองค์การอย่างทั่วถึง มีการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการนำความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการและการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่เน้นความสำคัญของการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพองค์การ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangrawee, Chatakan, and Chuchoysuwarn (2019) ที่พบว่าการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนางานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chimpalee (2022) ที่พบว่าการนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการดำเนินงาน การจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ และการส่งเสริมนวัตกรรมในการทำงานเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์การ

2.5 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากร มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม การพัฒนาความรู้ความสามารถ และระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chimpalee (2022) ที่พบว่าการสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ดีและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amonwilaiikul, Rojanatrakul, and Bodeerat (2024) ที่พบว่าระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม การวางแผนอัตรากำลัง และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

2.6 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการบูรณาการกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน มีการนำข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการมาปรับปรุงกระบวนการ และมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการจัดการความเสี่ยงและการสื่อสารกระบวนการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่เน้นความสำคัญของการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้ การติดตามประเมินผล และการบูรณาการการทำงาน รวมถึงแนวคิดของ Deming (2004) เกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA ที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangrawee, Chatakan, and Chuchoysuwarn (2019) ที่พบว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amonwilaiikul, Rojanatrakul, and Bodeerat (2024) ที่พบว่าการบูรณาการกระบวนการทำงาน การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการจัดการความเสี่ยงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ

2.7 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาสมีผลลัพธ์ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ผลลัพธ์ด้านคุณภาพการให้บริการมีแนวโน้มดีขึ้น และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาบริการที่แสดงถึงการปรับปรุงผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แสดงถึงการพัฒนาศักยภาพและความผูกพันของบุคลากร และผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนที่มีแนวโน้มดีขึ้น รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2019) ที่เน้นการวัดผลลัพธ์การดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งด้านประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์การ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangrawee, Chatakan, and Chuchoysuwarn (2019) ที่พบว่าผลลัพธ์ด้านการบริหารงบประมาณและคุณภาพการให้บริการเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

จากความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐมีทิศทางที่แสดงถึงพัฒนาการในเชิงบวก โดยสะท้อนผ่านความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แต่การศึกษายังพบความแตกต่างของระดับการพัฒนาในบางหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพิจารณาบริบทเฉพาะและข้อจำกัดที่แตกต่างกันของแต่ละองค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสามารถบรรลุเป้าประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.71$) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = 0.50$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มากที่สุด (Beta = 0.35) การมีส่วนร่วมในการ

ประเมิณผล (Beta = 0.18) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Beta = 0.17) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

3.1 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบว่า มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.35) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Booranapim and Hemaphan (2024) ที่พบว่ามีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งด้านการพัฒนาความรู้ การได้รับการยอมรับ และการได้รับรางวัล เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phansamrong (2021) ที่พบว่าบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในด้านการได้รับประโยชน์จากกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรสามารถมองเห็นผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมจากการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จะก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ซึ่งเห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุคลากรยังมีแนวโน้มที่จะประเมินความคุ้มค่าระหว่างการลงทุนความพยายามกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หากพบว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ บุคลากรจะเกิดความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง

3.2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.18) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phansamrong (2021) ที่พบว่ามีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nassapat, Promasatayaprot, and Singwerateam (2021) ที่พบว่าหลังจากที่คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้เข้ามามี ส่วนร่วมและแสดงบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ส่งผลให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามเกิดการขับเคลื่อนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการดำเนินงานขององค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อให้องค์การสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลยังช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงาน ลดโอกาสของการเกิดข้อผิดพลาดหรือการทุจริต และเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับขององค์การ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน

3.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.17) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisantisang and Khemthong (2024) ที่พบว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานสาธารณสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phansamrong (2021) ที่พบว่าเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจด้านการพัฒนาองค์การ จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ PMQA บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกลไกสำคัญที่เสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์การของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้มีโอกาสร่วมกำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนการดำเนินงานต่างๆ จะก่อให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ การบูรณาการมุมมองที่หลากหลายจากบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ยังช่วยเพิ่มมิติในการพิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้าน นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta = 0.06$) ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานวิจัยของ Ponkot (2020) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานและการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังแตกต่างจากงานวิจัยของ Booranapim and Hemaphan (2024) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสาร การประชาสัมพันธ์ และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพต่างๆ ซึ่งความแตกต่างที่พบในงานวิจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทพื้นที่ กลุ่มตัวอย่าง หรือลักษณะขององค์กรที่ศึกษา ซึ่งอาจมีระดับการกระจายอำนาจหรือรูปแบบการบริหารที่ต่างกัน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่ปรากฏอิทธิพลที่ชัดเจนต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อีกทั้งความตระหนักรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพ อาจยังไม่เพียงพอทำให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่สามารถส่งผลต่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละมิติ มีบทบาทและความสำคัญที่แตกต่างกันไปต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ซึ่งเป็นกลไกจูงใจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบ แรงจูงใจที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในกระบวนการประเมินผลและการตัดสินใจ เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมอย่างรอบด้านและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด องค์กรบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับจากการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม การได้รับการยอมรับ และประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน การติดตามความก้าวหน้า และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
3. ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร โดยเฉพาะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
4. แม้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจะไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ การจัดตั้งทีมปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยกย่องเชิดชูลักษณะต่อความมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างครอบคลุม

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจถึงเหตุผลที่การมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับแต่ละบริบท
4. ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- Amonwilailuk, S., Rojanatrakul, T., & Bodeerat, C. (2024). Guideline for Promoting the Development of the Quality of Government Management of the Regional Education Office 1-18. *Journal of MCU Phetchaburi Review*, 7(2), 207-220. Retrieved October, 2024, from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JPR/article/view/275930/184447>
- Booranapim, P., & Hemaphan, P. (2024). Employee Participation in The Development of ISO 9001:2015 Quality Management System at Chulabhorn Royal Acafemr Office. *Journal of Suvannabhumi Institute of Technology*, 10(2), 88-104. Retrieved October, 2024, from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/273042/185952>
- Chimpalee, N. (2022). Guidelines for Improving Public Sector Management Quality Award (PMQA) of Hua Hin Police Station Prachuap Khiri Khan Province. *Journal of Management Science NakhonPathom Rajabhat University*, 9(1), 42-52. Retrieved May, 2024, from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/261867>
- Chombua, T. (2018). *The Participation of Chonburi Provincial Administrative Organization Personnel in the Formulation of the Four-Year Local Development Plan of Chonburi Provincial Administrative Organization* (Master' s thesis). Burapha University. Retrieved May, 2024, from <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/9658/1/59910159.pdf>
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. (1980). Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity. *World Development*, 8(3), 213-235. Retrieved March, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/4897194_Participation's_Place_in_Rural_Development_Seeking_Clarity_Through_Specificity
- Deming, W. E. (2004). *Plan Do Check Act (PDCA)*. Retrieved January, 2025, from <https://www.mycoted.com/PDCA>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Retrieved January, 2025, from <https://shorturl.asia/YbKxL>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kittisupakorn, S. (2021). The Implementation of the Quality of Life Development Plan for the Elderly in Bangkok Phase II (2018-2021) into Efficacy Implementation. *Vajira Medical Journal: Journal of Urban Medicine*, 65(5), 343-356. Retrieved May, 2024, from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/VMED/article/view/250833/172979>
- Laosupavanich, A., Pruettipinyo, C., & Emyong, N. (2023). Personnel Participation in Public Sector Management Quality Development of Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. *Public Health Policy & Law Journal*, 9(2), 241-254. Retrieved May, 2024, from https://phad.ph.mahidol.ac.th/research/2566/13.66_Achira.pdf

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Retrieved February, 2025, from <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Moungyai, A. (2022). The Role of the Organization of the Naval Academy in Accordance with the Criteria for Development of Public Administration. *Journal of Thammawat*, 3(1), 1-11. Retrieved April, 2025, from <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/tmwj/article/view/605/350>
- Nassapat, S., Promasatayaprot, V., & Singwerateam, N. (2021). Implementation Model of the Quality Criteria in Public Sector Management at Mahasarakham Provincial Public Health Office. *Journal of the office of DPC 7 Khon Kaen*, 28(2), 85-94. Retrieved October, 2024, from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jdpc7kk/article/view/245163/170020>
- Nuibunkaeo, P. (2024). Participating in the preparation of Strategic Plans of Personnel. *Savant Journal of Social Sciences*, 1(3), 31-40. Retrieved May, 2024, from https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS/article/view/417/359
- Office of the Public Sector Development Commission. (2019). *Public Sector Management Quality Award Criteria B.E. 2562*. Retrieved May, 2024, from https://psdg.mof.go.th/th/view/attachment/file/3134393832/เกณฑ์_PMQA_2562.pdf
- Phansamrong, P. (2021). *Personnel Participation in the Department of Land Development Operations Based on Public Sector Management Quality Award Principle* (Master' s thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Retrieved October, 2024, from <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/9161>
- Ponkot, P. (2020). The Relationship between Participation Factors and Quality Improvement of Personnel in Community Hospitals, Nong Khai Province. *Academic Journal of Community Public Health*, 6(1), 50-59. Retrieved October, 2024, from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/247331/168025>
- Prathompanich, P., & Muenduang, P. (2023). People's Participation in Local Development of Ban Han Subdistrict Administrative Organization Kasetsoomboon District Chaiyaphum. *Journal of Buddhamagga*, 8(2), 242-252. Retrieved May, 2024, from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/271054/175937>
- Sangrawee, S., Chatakan, W., & Chuchoysuwarn, C. (2019). Development of Management Model for Primary Educational Service Area Offices According to Public Sector Management Quality Award (PMQA). *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(7), 3552-3571. Retrieved June, 2024, from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/201275/150790>
- Siriwan, N. (2018). *Public Sector Management Quality Development: A Case Study of Agencies Awarded the Public Sector Management Quality Award Category 3 on Customer and Stakeholder Focus* (Research Report). Bangkok: Office of the Secretariat of the House of Representatives.
- Somchue, S. (2022). Practical Guidelines for Driving the Development of Public Sector Management Quality Award (PMQA), Provincial Public Health Office. *Journal of the Office of Disease Prevention and Control 9 Nakhon Ratchasima*, 28(1), 81-90. Retrieved May, 2024, from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ODPC9/article/view/255196/174168>

- Sonsai, P., Meesiri, R., & Bodeerat, C. (2022). The Personnel Development Under New Public Management. *Journal of Modern Learning Development*, 7(11), 538-550. Retrieved April, 2025, from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/257835/175618>
- Srisantisang, N., & Khemthong, K. (2024). Predictive Factors of the Personnel Participation for Quality of Public Sector Management in District Health Office, Sisaket Province. *Sisaket Journal of Research and Health Development (SJRH)*, 3(3), 12-27. Retrieved June, 2024, from <https://he03.tci-thaijo.org/index.php/SJRH/article/view/3278/2382>
- Tirat, K. (2020). Total Quality Management and Public Sector Management Quality Award of the Teachers' Council of Thailand. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*, 17(1), 225-233. Retrieved April, 2025, from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edu-rmu/article/view/252020/170219>
- Yajai, B., & Srison, W. (2023). Improving the Quality of Public Administration (Public Sector Management Quality Award: PMQA 4.0) from the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior. *Journal of Management and Local Innovation*, 5(6), 159-167. Retrieved May, 2024, from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmli/article/view/263364/178371>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York, NY: Harper and Row.
- Yamnil, A. (2021). The Development of the Quality of Public Administration (PMQA) in the Organization Management under the Policy of Thailand 4.0 of Agencies under the Ministry of Natural Resources and Environment in Phetchaburi Province. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 108-122. Retrieved May, 2024, from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/253269/169745>