

ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบายของไทย
The Efficiency of the New Government Administration Policy
in Thailand

พระศรีรัตนมณี

Phrasirattanamunee

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

Author for Correspondence: Email: rattanamunee@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นบทความที่กล่าวถึงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบายของไทย เน้นการนำเสนอในด้านหลักแนวคิดเบื้องต้นของการดำเนินงาน ด้วยการกำหนดนโยบาย การวางแผนตามหลักเกณฑ์การสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพเพื่อเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารงานที่มีการกำหนดด้านการพัฒนารูปแบบ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารภาครัฐของไทย ที่เน้นด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละภาคส่วนในการบริหารภาครัฐโดยเฉพาะในสังคมไทยด้วยเหตุนี้การนำเสนอระบบการบริหารจัดการภาครัฐในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามโครงสร้างระบบการทำงานของสังคมไทย ที่จำเป็นต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสุขแก่ประชาชนในระดับรากหญ้าอย่างยั่งยืนรวมทั้งการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ก้าวทันโลก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหาร, ภาครัฐแนวใหม่, นโยบายของไทย

Received: 15/09/62, Revised: 24/09/62, Accepted: 05/10/62

Abstract

This academic article is an article that mentioned the efficiency of the new government administration policy in Thailand, Emphasizes the presentation of the basic concepts of operations by formulating of planning policies, planning in accordance with the criteria for creating strategies and quality development strategies

in order to apply the management concepts that are defined in the form of development Operations in line with the Thai public administration context that focuses on quality human resources for effectiveness and efficiency, As a result, a new paradigm that is identity unique to each sector in public administration, especially in Thai society. For this reason, the presentation of the public administration system for the development of knowledge in public administration according to the working system structure of Thai society necessary for sustainable development, that benefits the people at the grassroots level, as well as enhancing the competitiveness of the country to keep pace with the world.

Keywords: Administration Efficiency, New Government Sector, Thai Government Policy.

บทนำ

บทบาทหน้าที่ของการบริหารและการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบการบริหาร ด้วยเหตุปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการเมือง บริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติใหม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การพัฒนาด้วยการผ่าฟันวิกฤตต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันในด้านการสื่อสารซึ่งเอื้อต่อการดำรงชีวิตตลอดจนถึงการติดต่อประสานงานทางด้านธุรกิจการงานที่เน้นความคล่องตัวและรวดเร็ว ระดับของการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์วิธีการเพื่อให้เกิดเสถียรภาพอันสูงสุดในการผลิตการบริหารจัดการที่อย่างเป็นระบบที่รัฐต้องให้ความสำคัญทั้งในด้านการทำงานด้วยประสิทธิภาพอันสูงสุด อาศัยกลไกด้วยพันธกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการเสริมเสริม วิเคราะห์ความเสี่ยง สรุปและประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการกระจายอำนาจในด้านการบริหาร ลงสู่เป้าหมายตั้งแต่จุดเริ่มต้น ให้ทั่วถึง ถูกต้องและเหมาะสม ให้คุณและโทษเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตลอดถึงการตระหนักถึงคุณค่าด้วยความเข้าใจให้หลักการทำงาน การบริหารและการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่กำลังอยู่ในมุมของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังก้าวสู่ระบบ รูปแบบการทำงานที่ลงสู่ภาคประชาชน เป้าหมาย ความต้องการเริ่มจากประชาชนเป็นหลัก ด้วยการทำลายความเป็นระบบเดิมที่มีทั้งความซับซ้อน ยุ่งยาก ขาดการรายงานอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลช่วยในด้านของความแม่นยำ งบประมาณที่สามารถถูกจัดสรรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แนวคิดของการบริหารจัดการแนวใหม่ต้องเป็นรูปแบบสากล เพื่อเอื้อและให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานของภาครัฐ

ความหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การบริหารที่ภาครัฐได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนเพื่อเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการทำงานของภาครัฐ ให้เกิดระบบที่มุ่งผลประโยชน์สูงสุดโดยระบบภาครัฐต้องปรับปรุงระบบการทำงานโดยให้ความสำคัญในด้านการนำยุทธวิธีการบริหารงานในรูปแบบของเอกชน เน้นการแข่งขันและยึดหลักด้านความคุ้มค่า การจัดระเบียบโครงสร้างที่กระชับ ลดขั้นตอนสละสลวยเร็วของการทำงานกลยุทธ์ในการทำงานเน้นการแข่งขันในด้านการให้บริการแก่ประชาชนด้วยประสิทธิภาพและมีความเป็นเลิศด้านคุณภาพในรูปแบบการบริหารอย่างมืออาชีพเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้วยยุทธศาสตร์ พันธกิจและนโยบายการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546- 2550) มุ่งให้มีการกำหนดในรูปแบบของการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานด้วยความสามารถและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของระบบการทำงานของรัฐไทยให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ การวางแผนการดำเนินงานที่ดีขอภาครัฐ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 1)

สิ่งที่นำหลักแนวคิดการบริหารแนวใหม่มาดำเนินการเปลี่ยนแปลง คือด้วยกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้ทุกบริบททุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องปรับตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดแรงเสียดทานเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อให้เกิดการตอบสนองของโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์แบบด้วยเหตุของปัญหาของการทำงานที่ขาดจริยธรรมในการทำงาน ความถดถอยของระบบภาครัฐที่ไม่ปรับตัวในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบบริหารจัดการทันต่อเหตุการณ์มักส่งผลให้เกิดการขาดเสถียรภาพด้านการต่อรอง การแข่งขันที่จำเป็นสร้างศักยภาพในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตได้ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 7)

สรุปได้ว่าการจัดบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงเป็นหลักคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งเน้นไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ด้วยกลยุทธ์วิธีการที่เป็นรูปธรรม การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ ที่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน การกำหนดการวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลการสร้างระบบเอื้อและสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การพัฒนาตนเอง ผลประโยชน์ที่เป็นธรรมด้วยระบบที่มีคุณธรรม) การใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของ หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

นโยบายและการวางแผนงานภาครัฐ

การจัดการด้านการบริหารจัดการภาครัฐ การวางแผนขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการทางนโยบาย (คณาจารย์ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ, 2545: 137) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานเชิงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีพื้นฐานทางเทคนิคและกระบวนการเทียบเท่ากับเกณฑ์รางวัลของนานาชาติ เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงานและผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนและประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ พื้นฐานของการนำหลักการการปฏิบัติของ “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ” มาใช้นั้นในด้านความรับผิดชอบที่นำหลักเกณฑ์ในการบริหารมาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักยุทธศาสตร์แนวใหม่ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก) คือ

1. สร้างให้เกิดการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
2. สร้างให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสู่ระดับมาตรฐานสากล
3. สร้างการกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผล

สิ่งที่ได้รับการกำหนดให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ ประโยชน์ต่อส่วนราชการส่วนราชการที่นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นกรอบการประเมินระดับมาตรฐานสากลไปเปรียบเทียบกับระบบการบริหารส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

ดังนั้น การจัดทำนโยบายและการวางแผนภาครัฐ เป็นการบริหารจัดการที่เป็นเลิศจะต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับการยอมรับในด้านการจัดการโดยเฉพาะในด้านการได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยคุณภาพในระดับสากล การจัดการประเมิน และเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของส่วนราชการเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

การบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการบริหารจัดการต้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบต่องานด้วยระบบที่ใช้ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยเทคนิคและวิธีการรูปแบบของการแข่งขันแบบเอกชน ด้วยกลยุทธ์วิธีการสำคัญ 7 ประการคือ (คณาจารย์ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ, 2545:184)

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึง ให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุลพินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

2. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงาน และการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี

4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต ให้เงินสนับสนุนแยกกัน และติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ

5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น

6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้าราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล

7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพิ่มวินัยการทำงาน หดหย่อนการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ และ “ทำงานมากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (do more with less)

สรุปได้ว่าการจัดการบริหารของภาครัฐต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรที่ต้องมีความรู้ความชำนาญเพื่อจัดให้เกิดมาตรฐาน ทั้งรูปแบบของการประเมินคุณภาพและควบคุมการจัดการให้เกิดผลลัพธ์ตามแต่หน่วยในด้านการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เน้นการจัดการในแบบรูปธรรมที่เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจและบทลงโทษตามเหตุปัจจัยย่อมสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการได้อย่างเหมาะสม ตรวจสอบได้คล่องตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557: 3-4) การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานมีการ

กำหนดภาคส่วนในการดำเนินให้เกิดประสิทธิภาพเชิงการพัฒนาโดยมีจุดเน้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2559: 44) ดังนี้

1. การเน้นลักษณะสำคัญขององค์กรที่มีจุดเน้นเพื่อสร้างความเข้าใจ ทำให้เข้าใจถึงองค์
รวมของภาครัฐและสิ่งที่เป็นส่วนย่อยของภาครัฐ ที่ให้เห็นถึงความสำคัญ ในการระบุข้อมูลสำคัญที่
อาจขาดหายไป และทำให้เกิดการมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการโดย
มีจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมในการตรวจประเมินองค์กรในเรื่องใดไม่มีข้อมูลหรือมีข้อมูลแต่ไม่เพียงพอหรือ
มีข้อมูลแต่ขัดแย้งกันให้ส่วนภาครัฐจัดให้มีหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือหาข้อดีแล้วแต่กรณีก่อนดำเนิน
การประเมินตนเองต่อไปด้วยการตั้งคำถามและให้สรุปผลการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความท้าทาย
ในการทำงานภายในองค์กรเชิงยุทธศาสตร์และนำมาปรับปรุงระบบเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพโดยเน้น การ
จัดการเพื่อการนำองค์กรมาวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลการจัดการ
กระบวนการผลลัพธ์การดำเนินการด้วยลักษณะของการนำองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม
ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการจุดเน้นที่ควรให้ความสำคัญคือ การ
สร้างความเข้าใจที่มุ่งเข้าสู่กระบวนการจัดการ โดยเน้นการประเมินผลลัพธ์เพื่อนำไปสู่กระบวนการ
พัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และวิธีการในการดำเนินงานของแต่ละ
ภาคส่วนด้วยความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน

ลักษณะภาครัฐการการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

การนำองค์กรจะพิจารณาในประเด็นหลักใหญ่ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,
2557: 5-8) คือ

1. การกำหนดทิศทางของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้อง
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทาง ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ
เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การกำกับดูแลตนเองที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารองค์การที่ยึดหลักความโปร่งใส
ตรวจสอบได้ความรับผิดชอบต่อ ตลอดจนการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ

3. การทบทวนผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์การจะ
ต้องมีการทบทวนผลการดำเนินการ ตลอดจนการนำผลมาปรับปรุงส่วนราชการ

สำหรับในส่วนของความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะเป็นการพิจารณาในประเด็นหลักๆ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยให้ความสำคัญในการพิจารณาต่อการดำเนินการกรณี
ที่การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อสังคม

2. การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาในเรื่องที่องค์การมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจติดตามการมีจริยธรรม

3. การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

ดังนั้นนี้เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนภาครัฐ ดำเนินการอย่างไร ในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและชุมชนอย่างไร

หลักการวางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการปฏิบัติการ

การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 2 ส่วนงานหลักๆ คือ การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ กับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยในส่วนของการจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดกระบวนการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2559: 183) ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตลอดจนการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผน

2. เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกรอบเวลาในการบรรลุผล ตลอดจนพิจารณาความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

สำหรับในส่วนของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเป็นการพิจารณาใน 2 เรื่อง คือ

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนไปปฏิบัติ โดยพิจารณาในเรื่องของการจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และแผนหลักด้านทรัพยากรบุคคล

2. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการ ตลอดจนเกณฑ์เปรียบเทียบที่สำคัญต่างๆ

ดังนั้นจะเป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ รวมทั้งการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่เลือกไว้ ไปปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า

หลักการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549: 58)

ด้านการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ การรับฟังและเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการของผู้รับบริการ และส่วนที่สองจะเป็นการพิจารณาในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ กลไกหลักๆที่ผู้รับบริการติดต่อส่วนราชการตลอดจนกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน และการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจการใช้ข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินการ ตลอดจนการติดตามข้อมูลจากผู้รับบริการ

ดังนั้นจะเป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดีหรือในทางบวก

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของส่วนราชการ และการจัดการสารสนเทศและความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549: 83)

การวัดผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องของการเลือกการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่สอดคล้องและบูรณาการ การเลือกและการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องการวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการดำเนินการและแผนเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนวิธีการสื่อสารผลการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและสำหรับในส่วนที่สองจะเป็นการพิจารณาในเรื่องของ ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ โดยพิจารณาในเรื่องของการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้งาน การเปิดเผยข้อมูลและ สารสนเทศ ตลอดจนถึงการที่ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มีความเชื่อถือได้ ปลอดภัย ใช้งานง่าย และการจัดการความรู้ โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการจัดการความรู้ขององค์การตลอดจนการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศถูกต้อง ทันการณ์ เชื่อถือได้ ปลอดภัย แม่นยำ และเป็นความลับ

สรุปได้ว่าการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และจัดการความรู้เพื่อนำข้อมูลมาจัดการดำเนินการตามแผนเพื่อให้สอดคล้องใน

ด้านการปฏิบัติงานโดยที่ลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการจัดการต้องเป็นที่น่าเชื่อถือสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงในรูปแบบการประชาสัมพันธ์และนำเสนอข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

ระบบบริหารงานบุคคล คือการจัดระบบบริหารงาน บุคคล โดยพิจารณาในเรื่องของการจัดระบบและบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และความคล่องตัว ตลอดจนการนำความคิดที่หลากหลายมาใช้ในระบบงาน มุ่งสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการ ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน รางวัล และสิ่งจูงใจต่างๆ ตลอดจนถึงการจ้างงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็น ตลอดจนการสรรหาว่าจ้างการสืบทอดตำแหน่ง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 2)

การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจคือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของการหาความต้องการในการฝึกอบรม ตลอดจนการส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะใหม่ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

และความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องการปรับปรุงสุขอนามัย ป้องกันภัยการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินการให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันความพึงพอใจและแรงจูงใจตลอดจนการบริการสวัสดิการและนโยบายสนับสนุนพนักงาน

ดังนั้นระบบงานบุคคลและระบบการเรียนรู้ ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจ การสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

การจัดการกระบวนการ

การจัดการกระบวนการประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ กระบวนการที่สร้างคุณค่า โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนดกระบวนการที่สร้างคุณค่า การจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการสร้างคุณค่า การออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญ การควบคุมและปรับปรุงกระบวนการที่สร้าง

คุณค่าตลอดจนการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบการทดสอบและตรวจประเมิน และกระบวนการสนับสนุน โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนดกระบวนการสนับสนุน การจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุน การออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญ การควบคุมและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน ตลอดจนการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ ทดสอบและตรวจประเมิน

ดังนั้น การจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆ

ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ในด้านของผลดำเนินงานส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานในด้านมิติต่างๆ (Osborne D,& Gable T., 1992) คือ

1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาในเรื่องผลการบรรลุความสำเร็จของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนผลด้านการบูรณาการกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการ หรือการปฏิบัติงาน
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการโดยพิจารณาในเรื่องผลความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผลตัวชี้วัดที่สำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. มิติประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาในเรื่องผลด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า และผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุน
4. มิติด้านการพัฒนางานองค์กรโดยพิจารณาในเรื่องผลด้านระบบบริหารงานบุคคลผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรผลด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรผลด้านการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ผลการเปิดเผยรายงานผลการใช้งบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี รายการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้ผลด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมาย ผลด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน และผลด้านการเป็นองค์กรที่ดี (Organizational Citizenship) ในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

สรุปได้ว่า การดำเนินการและแนวโน้มของส่วนภาครัฐในมิติต่างๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนางานองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการโดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีการกิจคล้ายคลึงกันในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาค

รัฐ ถ้าวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่าถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ และ ส่วนที่เป็นผลลัพธ์นั่นเอง

กระบวนการด้านการบริหารจัดการ

กระบวนการในด้านการบริหารจัดการ จึงมีหลักการจัดกลุ่มการดำเนินงานดังนี้

กลุ่มแรก ได้แก่ กลุ่มการนำองค์กร (การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

กลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มปฏิบัติการ (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดการกระบวนการ)

กลุ่มที่สาม ได้แก่ กลุ่มพื้นฐานของระบบ (การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้)

สำหรับในด้านที่เป็นผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งก็คือ การแบ่งการตรวจประเมินออกเป็น 4 มิติ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการนั่นเอง คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผน ปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านการพัฒนาองค์กร (ชินวัฒน์ สุพัฒน์จันทร์, 2555)

การบริหารงานระบบวิถีไทยกับการพัฒนาสังคมไทยภาครัฐ

ระบบการบริหารวิถีไทยและสังคมไทยโดยที่ประเทศไทยได้รับอิทธิพลของการบริหารงานแบบดั้งเดิมที่กล่าวได้ว่าทั้งรูปแบบและวิธีการในด้านการปกครองที่มีการกำหนดอำนาจในการบริหารแบบการยึดครองอำนาจภายใต้การปกครองของกฎหมาย (Tompkins, J.R., 2005: 43) ที่ Weber เน้นการกำหนดรูปแบบ “ทฤษฎีระบบภาครัฐ” ที่มีหลักและกระบวนการคือ (พิทยา บวรวัฒนา. 2547: 21-23)

1. การกำหนดอำนาจหน้าที่ความชัดเจนในด้านการบริหาร
2. การบริหารที่ยึดหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติโดยการลงลายระเอียดด้วยลายลักษณ์อักษร
3. การไม่ยึดติดตัวบุคคล
4. การจัดลำดับการทำงานผู้นำ
5. การให้ค่าตอบแทนด้วยความสุจริตและยุติธรรม
6. ระบบภาครัฐแบบถาวร
7. การไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นแนวโน้มของการทุจริต

ดังนั้นการดำเนินการบริหารแบบกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐของไทยความเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงที่ควรกำหนดขึ้นภายใต้นโยบายที่ในด้านการบริหารเน้นเป้าหมายการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสูงสุด

การพัฒนาการบริหารภาครัฐในสังคมไทย

การพัฒนาการบริหารภาครัฐในสังคมไทยที่มีแนวโน้มและทิศทางจากการปฏิรูปโครงการองค์กรในการปรับโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ สภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง กระจายอำนาจให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการบริหารงานส่วนภูมิภาค เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (ชลิต สละ, 2551: 14) ดังนี้

1. คณะรัฐมนตรีและนายกรัฐมนตรีได้กำหนดให้คณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อรัฐสภา เพื่อให้การประชุมคณะรัฐมนตรีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว คณะรัฐมนตรีสามารถมอบหมายให้ นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรี ดำเนินการอนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบ หรือรับทราบ ข้อราชการใดที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี แทนคณะรัฐมนตรีได้ และเมื่อดำเนินการแล้ว จึงให้รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้คณะรัฐมนตรีสามารถพิจารณาเรื่องที่เป็นนโยบายได้มากยิ่งขึ้น

สำหรับนายกรัฐมนตรี ได้มีการแยกอำนาจของนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล และนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีออกจากกันให้ชัดเจน และปรับปรุงอำนาจนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลให้มีความเหมาะสมกับสภาพการบริหารราชการในปัจจุบัน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อทำหน้าที่เสนอแนะต่อรัฐบาลในการพิจารณาแก้ไขปัญหาของชาติหรือกำหนดแนวทางการบริหารประเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอิสระเพื่อทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น

2. การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางประกอบด้วยสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง ส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ภาพรวมในการบริหารราชการ กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานและการกำกับการปฏิบัติราชการในส่วนที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจจัดตั้ง หน่วยงานรูปแบบพิเศษโดยจัดส่วนราชการภายในเป็นสำนักงานชำนาญพิเศษ เพื่อปฏิบัติการกิจเฉพาะที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดและจำเป็นต้องมีวิธีการปฏิบัติแตกต่างจากราชการรูปแบบปกติ สำหรับส่วนราชการที่มีลักษณะงานที่ให้การบริการอาจแยกการบริหารออกเป็นหน่วยบริการพิเศษ

2.1 การบริหารราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีมีการปรับปรุง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นบุคคลตามสัญญาจ้างที่มีข้าราชการเพื่อให้นายกรัฐมนตรีสามารถเลือกสรรบุคคลที่จะมาทำงานในด้านนโยบายให้กับนายกรัฐมนตรีเป็นการเฉพาะได้ สำหรับข้าราชการประจำจะมีเป็นส่วนน้อยเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำด้านธุรการที่มีลักษณะต่อเนื่องเท่านั้น

ปรับปรุง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็น ศูนย์ประสานการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อทำหน้าที่หลักในการประสาน ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การบริหาร และยุทธศาสตร์พื้นที่ เพื่อรายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยมี ปลัดบริหารราชการแผ่นดินซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนเป็นผู้บังคับบัญชา และมี ผู้ตรวจราชการแผ่นดินซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ ความชำนาญ ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือเทียบเท่า เป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานการบริหารราชการแผ่นดิน

2.2 การบริหารราชการในกระทรวงมีแนวคิดที่เปลี่ยนไปจากเดิมคือการยกเลิกความเป็นนิติบุคคลของกรมแต่ยังคงความเป็นนิติบุคคลของกระทรวงไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจในด้านต่างๆ ได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น และสามารถบริหารทรัพยากรของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อกรมและส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเป็นกรมไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารสามารถมอบหมายงานหรือเปลี่ยนแปลงงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติได้ ซึ่งการจัดส่วนราชการในระยะต่อไปสามารถจำแนกตามภารกิจได้ คือ งานที่เป็นงานประจำที่มีลักษณะถาวร หรือต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย อาจจัดตั้งเป็น กรมแต่หากงานที่มีการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมาย และระยะเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจน สามารถนำบุคลากรจากกรมต่างๆ มาจัดตั้งเป็น หน่วยงานรูปแบบพิเศษเพื่อดำเนินการตามภารกิจนั้นได้

2.3 การบริหารราชการในทบวงแนวคิดการจัดตั้งทบวงได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่กำหนดให้จัดตั้งทบวงในสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวงเป็นการย่อบางส่วนของกระทรวงให้มีขนาดเล็ก แต่ในร่างกฎหมายนี้ ทบวง จะเป็นส่วนราชการในระดับเดียวกับกระทรวงแต่จะมีภารกิจเฉพาะที่ไม่อาจบริหารงานแบบกระทรวง และกรมได้โดยอาจจัดให้มีหน่วยงานรูปแบบพิเศษ หน่วยบริการพิเศษ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานในกำกับ หรือหน่วยงานรูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่กำหนดไว้

2.4 การบริหารราชการในหน่วยงานรูปแบบพิเศษมีฐานะเป็นส่วนราชการในรูปสำนักงานชำนาญพิเศษ เป็นส่วนราชการภายใน สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง จัดตั้งขึ้นตามระเบียบคณะรัฐมนตรี เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้านซึ่งต้องการผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อบรรลุเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดหรือเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหรือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือบริการที่จำเป็นต้องมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างไปจากการปฏิบัติราชการปกติเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อยู่เสมอและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดเป้าหมายขึ้นไว้ได้ ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบ ทั่วไปนั้น ไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่มีการกิจเฉพาะหากนำกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้สำหรับการดำเนินงานของส่วนราชการทั่วไปมาใช้ในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะเป็นอุปสรรคในการบริหารและไม่อาจดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือ

ของจังหวัด การบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการที่อยู่ในเขตจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งอื่นในจังหวัดเดียวกัน และสังกัดเดียวกัน พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี และให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายข้าราชการออกจากพื้นที่ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอ หากจะแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเขตจังหวัดต้องรับฟังความเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัดประกอบด้วย ในกรณีที่จำเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดอาจขอให้รอการแต่งตั้งไว้ได้ไม่เกินหกเดือน

4.2 อำเภอมิมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ ในร่างกฎหมายนี้ไม่ได้ระบุให้นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทยเหมือนกฎหมายปัจจุบันมีการปรับปรุงอำนาจในการใกล้เคียงข้อพิพาทของประชาชนในเขตอำเภอเพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชนในการระงับข้อพิพาทเพื่อลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน โดยการใกล้เคียงข้อพิพาทนั้นจะดำเนินการในรูปคณะบุคคล (ลักษณะใกล้เคียงกับอนุญาโตตุลาการ) การแบ่งส่วนราชการอำเภอให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

4.3 ราชการส่วนภูมิภาครูปแบบอื่นที่มีกฎหมายกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารงานส่วนภูมิภาคที่อาจจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายในอนาคต

การปรับปรุงการบริหารราชการในด้านโครงสร้างขององค์กรตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จะเห็นได้ว่ายังคงจัดรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินเป็น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการสะท้อนแนวความคิดว่าการจัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังมีความจำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดินในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า เพียงแต่มีการปรับปรุงวิธีการบริหารงานและโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจหรือบริการสาธารณะที่ภาครัฐมีหน้าที่จัดทำเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการกระทรวงมหาดไทยจะต้องเตรียมพร้อม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึงในอนาคตอันใกล้

สรุป

การจัดการด้านการบริหารภาครัฐเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสิ่งสำคัญในด้านการขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมองถึงหลักการทำงานที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการทำงานด้วยหลักเกณฑ์การทำงานด้วยความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นในด้านหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพการจัดการด้วยระบบการวางกลยุทธ์ สร้างยุทธศาสตร์ การจัดประเมินระบบเพื่อการพัฒนาสู่การดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นส่งผลให้การจัดการโครงสร้างไปได้ตามแผนการทำงาน ภาครัฐต้องเริ่มตระหนักเห็นถึงผลประโยชน์ที่เริ่มต้นจากประชาชนจึงจำเป็นต้องทำหลักการมุ่งการ

วิเคราะห์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำมาจัดการด้านประสิทธิภาพในการบริหารในด้วยระบบโครงการการดำเนินงานของภาครัฐในสังคมไทย การปฏิรูปเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบการจัดการของรัฐบาลไทยตามแบบฉบับของการจัดการยิ่ง

บรรณานุกรม

- คณาจารย์ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ. (2545). **การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิต สละ. (2551). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินวัฒน์ สุพัฒน์จันทร์. (2555). **การรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการจัดการเทศบาลตามการจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง**, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). **รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1887-ค.ศ.1970)**, พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2559). **การบริหารภาครัฐ**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2556). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่**,กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, หน้า 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).(2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด,
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).(2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2**, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).(2549). **ชุดคู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี “การบริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง” และ “การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน”**. สำนักงาน ก.พ.ร. 2549.

ว าร ส าร แ ล ง อี ส าน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Osborne D,& Garbler T. Reinventing.(2005). **Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public sector**. Addison-Wesley Publish Co.

Tompkins, J.R.(1992). **Organization theory and public management**. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.