

การบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่
กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(Government Administration in New Normal: A Case study
Institute of Human Development On Disaster Prevention and Mitigation)

ศิริวัชร ภูเจริญศิลป์^๑ และวรินทร์ กังวานทิพย์^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal) ๒. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารจัดการบุคลากร (Man) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ในระดับมากที่สุด ๒. การบริหารจัดการ (Management) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ในระดับมากที่สุด ๓. การบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เป็นอันดับสาม ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ๔. การจัดการงบประมาณ (Money) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณ มีความสำคัญน้อยที่สุดต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เป็นอันดับสี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในสถานการณ์โรคระบาดควรมีงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานวิถีใหม่, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1 To study the new model of public administration in the new Normal. 2 To study the developing guideline of public administration in the new normal. This research is quantitative study, data were collected by questionnaire from 50 civil servants working in Institute of Human Development on Disaster Prevention and

^๑ นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^๒ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Mitigation. Data was analyzed by SPSS application; percentage, frequency, mean and standard deviation. The results of the research were as follows: 1. About Personnel Management (Man) found that staff of the Institute of Human Development on Disaster Prevention and Mitigation Opinions about personnel management are important to the new management style (New Normal) at the highest level. 2 About Management system found that staff of the Institute for Human Development on Disaster Prevention and Mitigation: There were opinions about the management system and it was important to the new management style at the highest level. 3. Opinion about the material management is important to the new management ranked third at the high level. The issue with the highest average was the need to learn to use new technology. Other: the performance is at the highest level. 4. Budget management (Money) found that staff of the Institute of Human Development on Disaster Prevention and Mitigation. Opinion about budget management was the least important to the new management ranked fourth. The overall picture is at a high level, has an average of 4.17

Keywords: New normal, Work efficiently

บทนำ

ในช่วงปลายปี ๒๕๖๒ ทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นโซนยุโรป อเมริกา แอฟริกา และเอเชีย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับโรคโควิด-๑๙ ที่กำลังแพร่ระบาดอย่างในปัจจุบันซึ่งยังไม่สามารถยับยั้ง ไม่มียาที่ใช้รักษา จึงทำให้ผู้คนติดเชื้อจำนวนมากขึ้นทุกวัน ในช่วงการแพร่ระบาดอย่างหนักในแต่ละประเทศและมีผู้เสียชีวิตจำนวนเพิ่มขึ้นและจำนวนมากในแต่ละประเทศทั่วโลก ไม่เว้นแต่ประเทศไทยที่มีเริ่มการแพร่ระบาดในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ทำให้รัฐบาลต้องเร่งนำนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ นำมาปฏิบัติให้เร็วยิ่งขึ้นทำให้องค์กรทั้งภาครัฐต้องเร่งปรับตัวรองรับ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้อง การพลิกโฉมประเทศภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ ที่ชื่อว่า “ไทยแลนด์ ๔.๐” เพื่อก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ระบบราชการไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับวิธีการคิดการทำงานเพื่อก้าวสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ด้วยการจัดระบบระเบียบการให้บริการประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ดังกล่าวโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนสามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ ๑) ภาครัฐต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทั้งนี้ ภาครัฐมีข้อจำกัดเกี่ยวกับขีดความสามารถของภาค รัฐในการจัดการกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการทำงานข้ามกระทรวง กรม และภาคส่วนต่างๆ ซึ่งแตกต่างไปจากโครงสร้างการทำงานในแนวดิ่งตามสายการบังคับบัญชาแบบเดิม รวมทั้งการทำงานแบบใหม่ที่ต้องมีความคล่องแคล่ว ว่องไว และการมีความสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

สำหรับสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ โดยปกติมีการจัดอบรมการพัฒนาบุคลากร แต่เมื่อเกิดการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่าหน่วยงานราชการที่หน้าที่พัฒนาบุคลากรและการจัดอบรมบุคลากร ต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการจัดการเพื่อให้ภารกิจในการพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal)
๒. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal)

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงได้แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

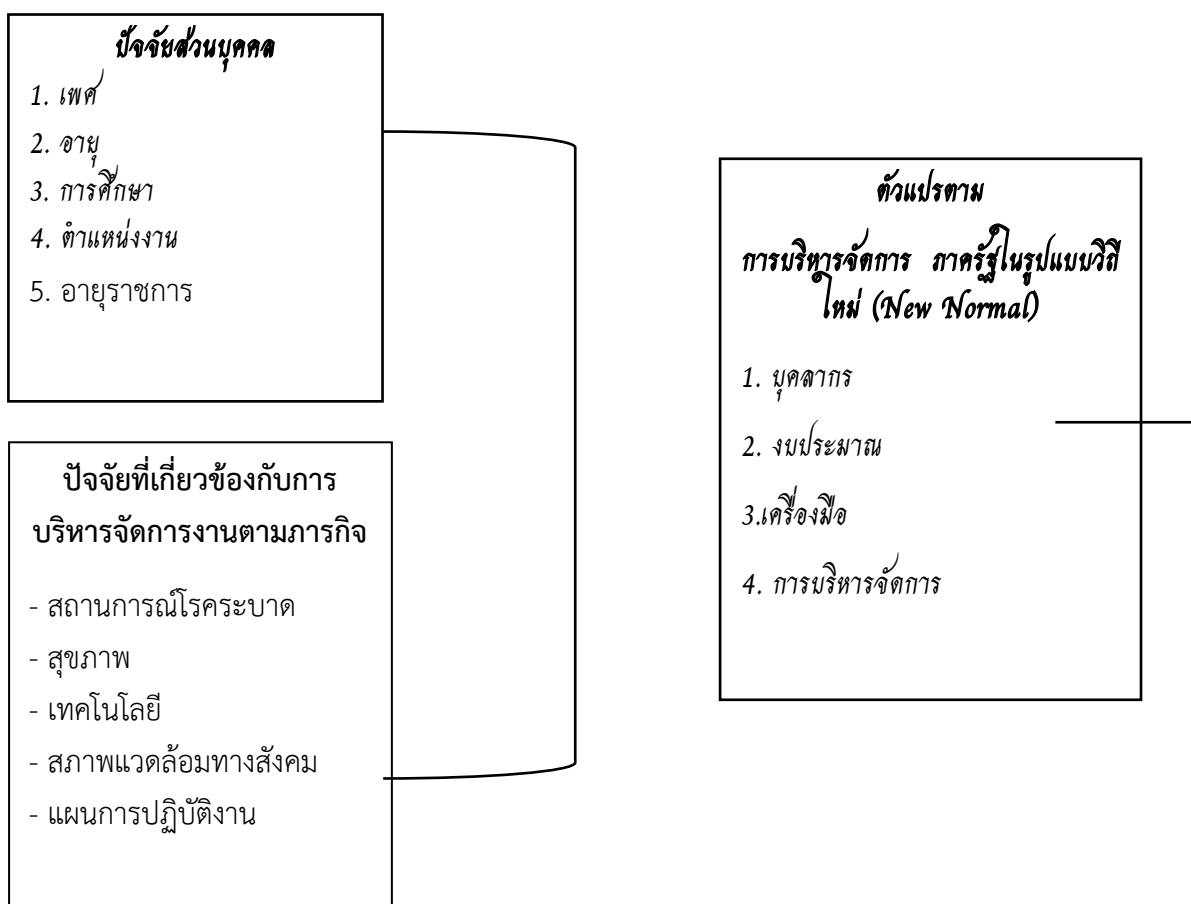
๑. การจัดการสมัยใหม่ (The Modern Management)
๒. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
๓. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance)
๔. New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในระบบราชการ

๕. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันพัฒนาบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพต่อไปนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษา คือ ข้าราชการในสถาบันพัฒนาบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถาบันป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในเบื้องต้น โดยการตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้มีการนำคำแนะนำมาปรับปรุงและแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่จะศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น ๒ วิธี ดังนี้

๑) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ของสถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยศึกษาจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านอินเทอร์เน็ต

๒) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ คน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และ วิเคราะห์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

๑. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐ มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ ส่วนมากมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๔.๐ รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ ส่วนมากมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับอาวุโสหรือชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๘.๐ เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ รองลงมา มีอายุราชการ ๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐

๒ ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแผนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สุขภาพ และสถานการณ์โรคระบาด ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

๑) ปัจจัยแผนการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แม้ในสถานการณ์โรคระบาดแต่ยังต้องคงเป้าหมายในแผนปฏิบัติงานเดิมไว้ รองลงมาคือ แผนปฏิบัติงานมีความจำเป็นในสถานการณ์โรคระบาด นั่นคือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นว่า ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อหรือในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการคงเป้าหมายในแผนปฏิบัติงานเดิมไว้ เพราะเห็นว่าแผนปฏิบัติงานมีความจำเป็นในสถานการณ์โรคระบาด เพื่อให้ภารกิจตามอำนาจหน้าที่บรรลุ

เป้าหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์โรคระบาดจำเป็นต้องปรับเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒) ปัจจัยเทคโนโลยีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความสำคัญกับการต้องใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากขึ้นในสถานการณ์โรคระบาดมากที่สุด รองลงมาคือ ใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้นในช่วงสถานการณ์โรคระบาด เพื่อให้ภารกิจตามอำนาจหน้าที่บรรลุเป้าหมายได้แม้จะต้องมีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เทคโนโลยีทำให้การทำงานมีความรวดเร็ว สำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้น อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ไม่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีสูง ซึ่งอาจต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อหรือในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

๓) ปัจจัยด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความสำคัญอันดับสาม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่ให้ความสำคัญสูงสุด คือ เรื่องของสุขภาพใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สุขภาพกายมีผลต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งที่มีผลทำให้สุขภาพเปลี่ยนแปลงมีผลต่อรูปแบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่เห็นว่าสุขภาพใจมีผลต่อการดำรงชีวิตน้อยกว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน

๔) ปัจจัยสถานการณ์โรคระบาด เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานการณ์โรคระบาดทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในระดับมากที่สุด เพราะสถานการณ์โรคระบาดทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ไม่สามารถรวมตัวกันได้ ต้องมีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และคิดว่าสถานการณ์โรคระบาดในขณะนี้มีความรุนแรง อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่เชื่อว่าเราสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์นี้ได้ในวัน และรัฐบาลสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ซึ่งยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

๕) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานการณ์โรคระบาดทำให้คนในสังคมต้องระมัดระวังในการที่จะพูดคุยติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ สถานการณ์โรคระบาดทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และสถานการณ์โรคระบาดทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไป นั้นเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ต้องดำรงชีวิตด้วยความระมัดระวัง เพื่อป้องกันการติดต่อและแพร่ระบาดของเชื้อโรค ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานการณ์โรคระบาดทำให้ความสัมพันธ์ของคนในสังคมเปลี่ยนไป และสถานการณ์โรคระบาดทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเปลี่ยนไปต้องอยู่ห่างมากขึ้น นั้นแสดงให้เห็นว่า แม้จะมีสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อ ที่ทำให้การดำรงชีวิตหรือการปฏิบัติงานต้องเปลี่ยนแปลงไป ไม่

สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ แต่ความสัมพันธ์ของคนในสังคมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงไปน้อยมาก

๓ ผลการศึกษาการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal)

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากร (Man) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ (Management) และปัจจัยเรื่องการบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) มีส่วนปัจจัยที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการงบประมาณ (Money) โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยดังนี้

๑) การบริหารจัดการบุคลากร (Man) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้คู่กับการดูแลสุขภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด นั่นเป็นเพราะสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อ แต่การดำรงชีวิตหรือการปฏิบัติงานยังต้องดำเนินต่อไป แม้จะมีการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถดำรงชีวิตหรือปฏิบัติงานได้ตามปกติ แต่เราต้องปรับตัว ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและดูแลสุขภาพของตนเอง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รองลงมาคือ ประเด็นเจ้าหน้าที่ต้องสามารถทำงานจากที่บ้านได้ (Work From Home) ประเด็นในสถานการณ์โรคระบาดบุคลากรต้องเพิ่มความรู้ และศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นต้องสามารถปรับตัวให้ทำงานในรูปแบบหรือวิธีการใหม่ๆได้ และประเด็นมีความจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นหมายความว่า การบริหารจัดการบุคลากร (Man) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) มากที่สุด

๒) การบริหารจัดการ (Management) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (Management) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสอง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น รองลงมาคือ ประเด็นในสถานการณ์โรคระบาดต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ส่วนประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ในสถานการณ์โรคระบาดต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการมีความสำคัญในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงต้องมีระบบการตรวจสอบและติดตามงานที่เข้มงวดกว่าปกติ แต่อย่างไรก็ตาม ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานหรือการมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๓) การบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) เป็นอันดับสาม ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็นต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในสถานการณ์โรคระบาดจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) ให้สอดคล้องกับรูปแบบและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี และการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะต้องมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อาจต้องมีความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคระบาด

๔) การบริหารจัดการงบประมาณ (Money) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณ (Money) มีความสำคัญน้อยที่สุดต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) เป็นอันดับสี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในสถานการณ์โรคระบาดควรมีงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ประเด็นในสถานการณ์โรคระบาดต้องมีงบประมาณในการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ และประเด็นการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและงบประมาณ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในสถานการณ์โรคระบาดจำเป็นต้องใช้งบประมาณมากขึ้น นั่นคือ การบริหารจัดการมีความสำคัญในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยเฉพาะในสถานการณ์โรคระบาดควรมีงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และยังมีส่วนหนึ่งที่เห็นว่า การทำงานที่บ้าน (Work from Home) ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและงบประมาณในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

๑) ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของโรคระบาดติดเชื้อเพียง ๕ ปัจจัย แต่หากต้องการศึกษาในสถานการณ์อื่นอาจต้องมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

๒) ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกใช้แนวคิดการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ โดยอิงหลักการในการบริหารทรัพยากร 4Ms ได้แก่ การบริหารจัดการบุคลากร (Man) การบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) การจัดการงบประมาณ (Money) และการบริหารจัดการ (Management) ในการศึกษาครั้งนี้ต่อไปอาจใช้แนวคิดอื่นๆ เช่น POSDCoRB ซึ่งอาจจะได้แนวทางในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา

๑) จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการบุคลากร (Man) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) มากที่สุด ดังนั้น ต้องพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้ทำงานในรูปแบบหรือวิธีการใหม่ๆ ได้ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

๒) การบริหารจัดการมีความสำคัญในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีระบบการตรวจสอบและติดตามงานที่เข้มงวดกว่าปกติ รวมถึงต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานหรือการมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๓) การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ (New Normal) จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Material) ให้สอดคล้องกับรูปแบบและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรนำกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ที่มีบริบทอำนาจหน้าที่ หรือภารกิจที่แตกต่างจากสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์กรในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดของโรคติดเชื้อรุนแรง

๒) ควรนำกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือรูปแบบการทำงาน เพื่อแนวทางที่เหมาะสมรวมถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

กริช เทียมสุวรรณ (๒๕๖๐). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. สืบค้นจาก http://ns.nsr.u.ac.th/bitstream/nsru/252/1/Krit_Thiamsuwan.pdf

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด (๒๕๕๘). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930415/chapter2.pdf

คณะผู้เข้ารับการอบรม นบส.๒ รุ่น ๑๒ (๒๕๖๔). แนวทางการบริหารหน่วยงานภาครัฐ ในยุค New normal. สืบค้นจาก

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/rwmeIm_nbs.2_run_12.pdf

ทับทิม แสงอินทร์ (๒๕๕๙). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/990/1/57252308%20ทับทิม%20แสงอินทร์.pdf>

ธนาชัย สุขวณิช๑ , สิทธิชัย อรัณยกันนท (๒๕๖๑). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. สืบค้นจาก https://apheit.bu.ac.th/journal/social-aug-dec-2561/สังคม_บทความวิจัย_6_Paper187.pdf

ธัญรติ สารดวงขวัญ (๒๕๖๔) .การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง.มหาวิทยาลัยรามคำแหง สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566380571_6014832052.pdf

ปาริชาติ เอื้ออารีย์ (๒๕๖๓). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582279561_6114830026.pdf

บุญญาสา สุโขยะชัย (๒๕๖๒) .การบริการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Service) : กรณีศึกษา ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566380571_6014832052.pdf

เพชรรัตน์ เอี่ยมสอาด (๒๕๕๙). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. สืบค้นจาก http://ns.nsr.u.ac.th/bitstream/nsru/258/1/Petcharat_lamsaard.pdf

สิทธิธัญช์ วารุณสหรัชภณ (๒๕๕๙). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803011013_5058_5640.pdf

อรวรรณ นิลอุบล (๒๕๖๓). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582277146_6114830043.pdf
