

การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
แบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ

โดย

ร้อยตำรวจโท ภาชนก ชลานุเคราะห์
รองอธิบดีกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ” ลักษณะวิชา การเมือง ของ ร้อยตำรวจโท ภพชนก ชลานุเคราะห์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ
เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ

ลักษณะวิชา การเมือง

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโท ภูพชนก ชลานุเคราะห์ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๕

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา :นายอำเภอ” วัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร ๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยผู้วิจัยกำหนดศึกษาวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการศึกษาแบบผสานวิธี และการวิจัยฉบับนี้ได้ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ๑. การวิเคราะห์เนื้อหา ๒. การสัมภาษณ์เชิงลึก และ ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอ มีบทบาทเชื่อมโยงประสานงานบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ การผลักดันการทำงานทั้งในแนวราบและแนวตั้งระหว่างส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และมวลชนในพื้นที่ นอกจากนี้การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีสัดส่วนจำนวนบุคลากรแปรผันไปตามบริบทของพื้นที่ ควบคู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีภาคีเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอ ให้สามารถบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

Abstract

Title Human Resource Management in Integrated Provincial Administration to Support National Strategic Missions: Case Study: Chief District Officer
Field Politics
Name Police Lieutenant Popjanok Jalanugraha **Course** NDC **Class** 65

Personal research paper on "Human Resource Management in Integrated Provincial Administration to Support National Strategic Missions: Case Study: Chief District Officer". Three important objectives are: 1. To study the provincial human resource management system of the Department of Provincial Administration, including the organizational structure of government agencies. and the manpower of the District Administration Office which has the Chief District Officer responsible for the performance of official duties and command personnel 2. To study, analyze problems, obstacles and factors related to the administration of the Chief District Officer human resources. and district administrative office for integrated regional administration according to the national strategy (2018 - 2037) 3. To propose guidelines for improving the structure of government agencies and manpower of the district administrative office to promote the role of the district chief in integrated regional administration to support the mission according to the national strategy (2018 - 2037). The researcher determined that the research was qualitative. by conducting a combined method study and in this research, the tools for the study were used for data collection and analysis as follows: 1. Content Analysis 2. In-depth interview 3. Data collection from informant conversations. The study found that district administrative office Play a role in coordinating integrated district administration pushing work both horizontally and vertically between government agencies Local government organizations, people's sector, civil society sector and the public in the area in addition, the organizational structure and manpower of the district administration office The proportion of the number of personnel varies according to the context of the area. Along with personnel, there are network partners to support operations. which can affect the sheriff's performance. To be able to manage the regional government integrated to support the mission according to the national strategy effectively.

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ โดยพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ นายอำเภอ เป็นตำแหน่งราชการสำคัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งได้รับการมอบอำนาจจากราชการส่วนกลางเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ภารกิจ แผนงาน โครงการของกระทรวงและกรมไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัย คือ นายอำเภอมีหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางเพื่อดำเนินการให้การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีฐานะเป็นตัวแทนของส่วนกลาง “นายอำเภอ คือ นายกรัฐมนตรีของอำเภอ” ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ควบคู่กัน

การศึกษาวิจัยดังกล่าว มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาบุคลากร ๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยมีเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ว่า ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ จะดำรงประโยชน์แก่ผู้ศึกษาและสังคมประเทศชาติตลอดไป

ร้อยตำรวจโท

(ภพชนก ชลานุเคราะห์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อธิบดีกรมการปกครอง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกระดับ ของกรมการปกครองทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ร่วมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมถึงประสบการณ์การปฏิบัติราชการในฐานะฝ่ายปกครองอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ผู้วิจัย มีเจตนาอย่างแน่วแน่ว่า ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ จะดำรงประโยชน์แก่ผู้ศึกษาและสังคมประเทศชาติตลอดไป

ร้อยตำรวจโท

(ภพชนก ชลานุเคราะห์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๖
คำจำกัดความ	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๘
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๘
ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	๙
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๐
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารราชการแบบบูรณาการ	๑๘
ข้อมูลพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการราชการกรมการปกครอง	๒๐
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ	๓๐
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายอำเภอและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งนายอำเภอ	๓๔
ความเกี่ยวข้องของนายอำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ	๓๗
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๘
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๔๐
สรุป	๔๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๒
วิธีการวิจัย	๔๒
แหล่งข้อมูล	๔๒
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	๔๓
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๖
การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล	๔๘
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๔๙
ผลการศึกษาด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง	๕๐
ผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากร	
ส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหาร	
ราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๕๙
ผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการ	
ปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค	
แบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๖๕
สรุป	๖๙
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๗๐
สรุป	๗๐
ข้อเสนอแนะ	๗๔
บรรณานุกรม	๗๖
ภาคผนวก	๗๗
กลุ่มเป้าหมายการเก็บข้อมูล	๗๘
คำถามประกอบวิจัยส่วนบุคคลฯ	๘๙
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๔๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ - ๑ ขอบเขตด้านประชากร	๕
๒ - ๑ เปรียบเทียบระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์	๑๕
๓ - ๑ สรุปราชการกลุ่มเป้าหมายและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๔
๓ - ๒ ประเด็นคำถามสำหรับการจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก	๔๕
๓ - ๓ วิธีการและกระบวนการรวบรวมข้อมูล	๔๖
๔ - ๑ สรุปลผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาค ของกรมการปกครอง	๕๗
๔ - ๒ สรุปลผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๖๓
๔ - ๓ สรุปลผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลัง ของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอ ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๖๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง	๒๘
๔ - ๑ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ	๕๑
๔ - ๒ โครงสร้างและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี	๕๒
๔ - ๓ โครงสร้างและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๕๓
๔ - ๔ ความเชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖๒

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเพื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้เป็นยุทธศาสตร์ชาติต่อไป ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ ประกอบกับในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีมติเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยกำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ มีความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ

มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม

นายอำเภอ เป็นตำแหน่งราชการสำคัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งได้รับการมอบอำนาจจากราชการส่วนกลางเพื่อนำนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล ภารกิจ/แผนงาน/โครงการของกระทรวงและกรมไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยคือ นายอำเภอมิหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางเพื่อดำเนินการให้การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีฐานะเป็นตัวแทนของส่วนกลาง “นายอำเภอ คือ นายกรัฐมนตรีของอำเภอ” ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ควบคู่กันด้วย สามารถแบ่งภาระงานของนายอำเภอได้เป็น ๓ มิติ ดังนี้

๑. มิติงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda) มีความครอบคลุมภารกิจหรือนโยบายเฉพาะเรื่องที่รัฐบาลกำหนดและมอบหมายสั่งการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติซึ่งไม่ได้เป็นภารกิจของกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งโดยเฉพาะโดยนายอำเภอมิฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาล หรือ นายกรัฐมนตรีของอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้นายอำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด โดยมีนายอำเภอเป็นผู้บริหารราชการสูงสุดของอำเภอรับผิดชอบงานนโยบายทุกเรื่องของอำเภอทั้งที่มีส่วนราชการระดับอำเภอและงานที่ไม่มีหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ถ้าหากกฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นสำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของอำเภอทุกหน่วยงาน

๒. มิติงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) มีความครอบคลุมภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทยและกรมกรมการปกครอง ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางโดยมีเป้าหมายชัดเจนภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกระทรวงและกรมตามกฎหมาย และแผนปฏิบัติราชการกำหนด ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนสำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติ Function นายอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ โดยเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

๓. มิติงานตามยุทธศาสตร์พื้นที่ (Area) ครอบคลุมเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ที่เป็นจุดเน้นเฉพาะในพื้นที่ โดยนายอำเภอมิฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในพื้นที่ในการสะท้อนปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนเข้าสู่กระบวนการของภาครัฐ ขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ด้วยแผนพัฒนายอำเภอ ซึ่งอำเภอได้ดำเนินการโดยการรวบรวมเอาปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จากแผนชุมชน/หมู่บ้าน แผนชุมชนระดับตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น

แผนพัฒนาอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาอำเภอให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัด

นายอำเภอจึงถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นำนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติ ตลอดจนรับผิดชอบในระดับพื้นที่ เป็นผู้ประสานงานให้การสนับสนุนองค์การต่าง ๆ ขับเคลื่อนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การทำหน้าที่ของนายอำเภอถูกกำหนดโดยกฎหมายหลักที่สำคัญ ได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ นอกจากนี้ ยังรวมถึงพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองโดยตรงถึง ๘๗ ฉบับ และกฎหมายลำดับรองที่เป็นพระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด กฎกระทรวง ประกาศ กระทรวง ระเบียบกระทรวง ฯลฯ อีกเป็นจำนวนกว่า ๖๐๐ ฉบับ ด้วยขอบเขตภารกิจที่กว้างขวาง ตำแหน่งนายอำเภอจึงถือเป็นตำแหน่งที่ทำนายทางด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการพื้นที่ และเป็นความท้าทายของกรมการปกครองในการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการของนายอำเภอให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ มีความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ

ดังนั้น ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรมการปกครองควรพิจารณาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลากรส่วนภูมิภาค ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขนาดอัตรากำลังของนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะดำเนินการศึกษาและจัดทำเอกสารการศึกษาเชิงวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กรณีศึกษา: นายอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร ประการต่อมา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และประการสุดท้าย เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร

๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

๑.๑ กฎหมายและระเบียบ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

๑.๒ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร

๑.๓ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๔ ผลการศึกษา และข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง (๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด (๓) นายอำเภอ (๔) บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ (๕) ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่ โดยกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม ๔๔ คน ดังนี้

ตารางที่ ๑ - ๑ ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	วิธีการเก็บข้อมูล
กลุ่มที่ ๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการปกครอง	๔	
๑.๑ อธิบดีกรมการปกครอง	๑	สัมภาษณ์เชิงลึก
๑.๒ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	๑	
๑.๓ ผู้อำนวยการส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน	๑	
๑.๔ ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง	๑	
กลุ่มที่ ๒ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับจังหวัด	๔	
๒.๑ ผู้ว่าราชการจังหวัด	๑	สัมภาษณ์เชิงลึก
๒.๒ ปลัดจังหวัด	๓	
กลุ่มที่ ๓ นายอำเภอ	๑๒	
๓.๑ นายอำเภอในพื้นที่ปกติ	๓	สัมภาษณ์เชิงลึก
๓.๒ นายอำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๓	
๓.๓ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๓	
๓.๔ นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร	๓	
กลุ่มที่ ๔ บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ	๑๒	
๔.๑ ปลัดอำเภอ จำนวน ๑๒ อำเภอ	๑๒	การสนทนา กลุ่มย่อย
กลุ่มที่ ๕ ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่	๑๒	
๕.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้งในคณะกรรมการ บริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ (ก.บ.อ.) จำนวน ๑๒ อำเภอ	๑๒	การสนทนา กลุ่มย่อย
รวมทั้งสิ้น	๔๔	

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, ๒๕๖๖

๓. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ อำเภอในพื้นที่ภารกิจปกติ อำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของแต่ละพื้นที่

๔. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาของการศึกษาวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลการศึกษาแบบทุติยภูมิ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) กับกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่กำหนด ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลการศึกษาแบบปฐมภูมิ โดยจะขอนำเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมโดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ระเบียบกฎหมาย เอกสารเชิงวิชาการ เอกสารทางราชการ ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ โดยค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) ต่อกลุ่มตัวอย่างผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทสำคัญการตามขอบเขตของประชากรที่กำหนด ๕ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง (๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด (๓) นายอำเภอ (๔) บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ (๕) ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่ รวม ๔๔ คน ซึ่งถือเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยจะดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบเนื้อหาความเหมาะสม และปรับปรุงตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อนดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลต่อไป

๒. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้ และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

คำจำกัดความ

นายอำเภอ	หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ
การวางแผนอัตรากำลัง	หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้ และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	หมายถึง กระบวนการของกรมการปกครองที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ ได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๔. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารราชการแบบบูรณาการ
๖. ข้อมูลพื้นฐาน และแผนปฏิบัติราชการกรมการปกครอง
๗. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ
๘. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายอำเภอและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งนายอำเภอ
๙. ความเกี่ยวข้องของนายอำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ
๑๐. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย
๑๒. สรุป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเพื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้เป็นยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ ประกอบกับในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีมติเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๓) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันและ (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริตกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรจากภาครัฐใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาที่แตกต่างกันทั้งนี้ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และกำหนดส่วนราชการไม่มีโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ มีความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ มีเอกภาพและสอดรับประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ภาครัฐเป็นกลไกหลักกลไกหนึ่งในการดูแลประชาชนให้กินดีอยู่ดี สามารถประกอบอาชีพได้ และขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ โดยมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน และการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย สู่การปฏิบัติให้เกิดผล เป็นรูปธรรม โดยปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ของภาครัฐในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์ความไม่แน่นอนและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ระบุถึงข้อจำกัดที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ไว้ว่า ปัญหาเชิงโครงสร้าง ของการบริหารงานภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ มีขั้นตอนกระบวนการตามระเบียบปฏิบัติของระบบราชการ ที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานยึดถือกรอบอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายของตนเป็นหลัก และยึดติดบทบาทกับการเป็นหน่วยดำเนินการเองมากกว่าเป็น หน่วยงานที่ให้ความร่วมมือสนับสนุน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐที่มีศักยภาพหรือมีขีด ความสามารถในการดำเนินงานเดียวกันได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าก็ตาม ส่งผลให้บทบาทภารกิจระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีความแยกส่วนกันและมีความซ้ำซ้อน

ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ระบุเป้าหมายการพัฒนาและความเชื่อมโยงของหมวดหมายการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ ไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็น กลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนาตาม หมวดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะต้องมีวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ ซึ่งการทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลควรแยกออกเป็น ๒ ประเด็น คือ ๑. การบริหาร (Management) ๒. ทรัพยากรบุคคล (Human Resource)

๑. การบริหาร (Management)

นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก คือ แมรี พาร์เกอร์ โพลเลทท์ (Mary Parker Follett) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารว่า “เป็นศิลปะวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” คือ การที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้ขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้นโดย ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นใดที่ทำให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย และสามารถแบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์กร ๓. การบังคับบัญชา ๔. การประสานงาน และ ๕. การควบคุม

๒. ทรัพยากรบุคคล (Human Resource)

คำว่า ทรัพยากรบุคคล ถ้าตีความตามตัวอักษรแล้ว หมายถึง บุคคลมีค่าเป็นทรัพย์สิน เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เหนือเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในองค์กร เป็นสิ่งที่มีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสม กับองค์กรให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้ นอกจากความหมายของทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีนักบริหารและนักวิชาการได้ กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรบุคคล ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

จิระ หงส์ลดารมภ์ (๒๕๓๕ : ๕) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และให้ผลตอบแทน ซึ่งสามารถใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ได้ กล่าวคือ ทรัพยากรบุคคล จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การตลาด การบริหารการเงิน การกำหนด ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์สำหรับองค์กร โดยสามารถจำแนกความเข้าใจทรัพยากรบุคคลแบ่งการพิจารณาออกเป็น ๓ มิติ คือ มิติทักษะ มิติสุขภาพ และมิติเจตคติ

๑. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่ไม่มีทักษะ จะไม่สามารถทำงานอะไรได้ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา

๒. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับด้านความสมบูรณ์ของสุขภาพ การปราศจากโรคภัยเจ็บทั้งด้านร่างกาย (Physical) และด้านจิตใจ (Psychological) กล่าวคือภายในมิตินี้เพียงด้านเดียว ย่อมเป็นที่ยอมรับกันได้ เช่นเดียวกันว่าคนที่มีความไม่สมบูรณ์ด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้านย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีร่างกายแข็งแรง หรือจิตใจที่ดี (Healthy) รวมถึงในกรณีเดียวกัน บุคคลคนที่มีร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ ย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูงกว่าคนที่ มีร่างกายแข็งแรงแต่มีอาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ

๓. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด มีความเกี่ยวข้องกับตัวเอง กับบุคคลอื่นและกลุ่มคนที่ เป็นลบบ่มมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดในทางบวก

อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพ ในตัวเองที่แต่ละคน แตกต่างกันในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้ การปฏิบัติงานจะสะท้อนศักยภาพของบุคลากรและกระบวนการทำงาน

ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรมีศักยภาพเพียงใดผลปฏิบัติงานเป็นเช่นไร แล้วก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของทรัพยากรบุคคล จากความหมายข้างต้นจะปรากฏลักษณะเด่นความหมายของทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

๑. ทรัพยากรบุคคลมีมูลค่า องค์กรจะต้องเสียเงินเป็นค่าแรงงานทรัพยากรบุคคล ที่ในวันจะยังมีราคาค่าแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. ทรัพยากรบุคคลมีชีวิตจิตใจ สามารถเนาเปื่อยและสลายได้ถ้าไม่ใช้ประโยชน์ เมื่อกาลเวลาผ่านไป ย่อมลดศักยภาพลงเพราะการชราภาพและตายในที่สุด

๓. การเข้าสู่ระบบการทำงานย่อมเป็นไปตามความสามารถของบุคคล มีสิทธิจะเข้าทำงาน หยุดงาน หรือลาออกจากงาน

๔. การเข้าสู่ระบบงานย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง อาจจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน

๕. องค์กรจะเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร เป็นสำคัญ ถ้าองค์กรมีบุคลากร มีความรู้ความสามารถย่อมเจริญก้าวหน้ามากกว่าองค์กรที่มีบุคลากร ด้อยประสิทธิภาพ

๖. องค์กรจะต้องตอบแทนให้กับบุคคลที่เข้าทำงาน และช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

๗. องค์กรมีสิทธิที่จะรับบุคคลเข้ามาทำงานและมีสิทธิที่จะให้ออกจากงาน

๘. องค์กรจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ปลอดภัยและสวัสดิการกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่องค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากการทุ่มเทการทำงานของบุคลากรเป็นการตอบแทน

๙. ทรัพยากรบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านสภาพร่างกาย ความสามารถ เฉพาะ ความคิด และสติปัญญา องค์กรจะต้องพิจารณาเลือกสรรให้เหมาะสมกับงาน

๑๐. ทรัพยากรบุคคลสามารถพัฒนาให้ศักยภาพสูงและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ถ้าหากได้รับการฝึกอบรม ให้การศึกษาและพัฒนาที่ถูกต้องและเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดได้วิเคราะห์ให้เห็นความหมายของการบริหารและทรัพยากรบุคคลในลักษณะแยกประเด็นพิจารณา เมื่อนำสองคำมารวมกันเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีความหมายโดยสรุปตามความคิดเห็นของ นักบริหารดังนี้

๑. จิระ หงส์ลดาธรรม์ (๒๕๓๕ : ๓๕) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นการบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด

๒. สุนันทา เลานันท์ (๒๕๔๒ : ๕) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๔ : ๕) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และรวมถึง การแสวงหาวิธีการ ที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๔. เซาว์ โรจนแสง (๒๕๔๔ : ๘) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นคำที่ใช้ในการบอกถึงกิจกรรม ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการอารมณ์รักษา (Maintain) ผู้มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ความเกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เพียงแต่การจัดทรัพยากรบุคคลหรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถลงในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึง ผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของนักบริหารดังกล่าวข้างต้น พอสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ว่า เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหา และคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

๓. ภารกิจของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การจัดหาทรัพยากรบุคคล คือ หน้าที่ของการจัดหาบุคลากร (Procurement) ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามท้องที่ความต้องการอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการจัดหาพนักงานให้ได้ ตามที่ต้องการ จะต้องอาศัยการออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

๓.๒ งานใช้ทรัพยากรบุคคล คือหน้าที่ของการใช้บุคลากร (Directing) เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและขององค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้ คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การปฐมนิเทศ (Orientation) และการทดลองงาน (Probation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างทีมงาน (Teamwork Building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

๓.๓ งานดูแลรักษาทรัพยากรบุคคล คือ หน้าที่การทํานุบำรุงรักษาพนักงานที่มีอยู่ ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยทั้งหลายมาเบียดเบียนให้ต้องเจ็บป่วย มีการแนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งปวง ตลอดจนยาเสพติดให้โทษอุบัติภัย ภัยอาชญากรรม เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการบำรุงรักษา ได้แก่ การพิจารณาความดี ความชอบ (Promotion) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกัน อุบัติภัย

(Health care and Safety) การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ (Disciplinary and Punishment) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

ภารกิจหลักทั้ง ๓ ประการของการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้จ่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

๔. ลักษณะการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ดังนี้

๔.๑ ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้ในการสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ ๔ ประการ ได้แก่

๔.๑.๑ ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียม กันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อ กีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิใน การถูกพิจารณาเท่าเทียมกันความเสมอภาคในโอกาส และจะครอบคลุมถึง

๔.๑.๑.๑ ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

๔.๑.๑.๒ ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ว่า “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” และมีสิทธิได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้บุคลากรทุกคน

๔.๑.๑.๓ ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันโดยใช้ระเบียบและมาตรฐาน เดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

๔.๑.๒ หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริง ๆ (Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งบุคลากรระดับผู้บริหาร ก็จะมีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงาน

๔.๑.๓ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์กรให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครองจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงาน โดยปราศจากความผิดไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

๔.๑.๓.๑ การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้า มาร่วมงานกับองค์กร

๔.๑.๓.๒ การดำรงรักษา (Retention) โดยการดำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

๔.๑.๓.๓ การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่น
ในอาชีพ

๔.๑.๓.๔ การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนา
ศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

๔.๑.๔ หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง
การปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพล
ของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๔.๒ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
โดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ
และความเหมาะสมเป็นประการหลัก ลักษณะทั่วไปของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับ
ระบบคุณธรรม หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

๔.๒.๑ ระบบสืบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโตจะได้สืบทอดตำแหน่ง
ของบิดา

๔.๒.๒ ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรือคนที่
โปรดปรานเป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

๔.๒.๓ ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยน
กับตำแหน่ง

การยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร
จะก่อให้เกิดผล ดังนี้ ๑. การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจ
ส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ ๒. การคัดเลือก
คนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแต่จะให้โอกาสกับพวกของตน ๓. ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครอง
อำนาจ มากกว่าจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๔. อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงาน
ภายในของหน่วยงาน ๕. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ ถ้าผู้มีอำนาจไม่พอใจ

จากคุณลักษณะเด่น ๆ ของระบบการบริหารทั้งสองระบบที่เสนอไปนั้น พอจะสรุป
ข้อเปรียบเทียบระหว่างทั้งสองระบบโดยพิจารณาจากหลักปฏิบัติของแต่ละระบบได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ - ๑ ตารางเปรียบเทียบระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม	ระบบอุปถัมภ์
๑. ยึดหลักความสามารถ	๑. ยึดความพึงพอใจ
๒. เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน	๒. ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง
๓. มีความมั่นคงในการทำงาน	๓. ขาดความมั่นคงในการทำงาน
๔. ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรก	๔. มีอิทธิพลการเมืองเข้าแทรกแซงการทำงาน

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, ๒๕๖๖

๕. การวางแผนทรัพยากรบุคคลทรัพยากรบุคคล

บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเกี่ยวข้องกับงานบริหารและการจัดการไม่ว่าจะทำงานอยู่ในหน่วยงาน ของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ตลอดจนถึงสังกัดอยู่ในส่วนใดหรือระดับในองค์กร ของการตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) ผู้จัดการระดับกลาง (Middle Manager) จนกระทั่งถึงหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ (Operational Supervisor) ต่างมีความจำเป็นที่จะต้อง กระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการหรือที่เรียกว่า “หน้าที่ทางการจัดการ (Management Functions)” ด้วยกันทั้งสิ้น

หน้าที่การจัดการ โดยที่เราสามารถกล่าวได้ว่า หน้าที่ทางการจัดการ คือ หน้าที่ ที่ผู้จัดการทุกคนต้องปฏิบัติ ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ได้ถูกศึกษา รวบรวมและกล่าวถึงครั้งแรกในหนังสือชื่อ Industrial and General Administration (ปี ค.ศ. ๑๙๑๖) แต่งโดย เฮนรี เฟโยล (Henry Fayol) วิศวกรและนักบริหาร อุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส โดยฟาโยลได้กล่าวถึงหน้าที่ทางการจัดการไว้ ๕ หน้าที่ ด้วยกันคือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์กร (Organizing) ๓. การสั่งงาน (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) และ ๕. การควบคุม (Controlling)

หรือที่นิยมเรียกแบบย่อโดยการนำพยัญชนะตัวแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษแต่ละคำ ว่าเรียกกันว่า “POCCC” ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่การจัดการมักจะได้รับ ความสนใจศึกษาและ กล่าวอ้างอิงอยู่เสมอในหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการ ส่งผลให้ แนวความคิดนี้ได้รับการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

๖. การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลจะ นำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอ และต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และตลอดจนบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถจะ ต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ เข้ามาประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพและยังประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร บุคลากร และสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้การจัดการ ทรัพยากรบุคคลที่ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญ ที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรบุคคลคือ การวางแผน (Planning) ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลจะต้องมี วิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถ เข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning: HRP) ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความ ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้

ดังนั้น จากความหมายของการวางแผนทรัพยากรบุคคล ที่กล่าวมาในข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล คือกระบวนการที่ใช้การพยากรณ์ความต้องการ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและ การตอบสนองต่อปัจจัย แวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งพ้น ออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมี บุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนถึงเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality

of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม ดังนั้นจากความหมายที่กล่าวมา ทำให้เราเห็นได้ว่าการ วางแผนทรัพยากรบุคคลจะประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. กระบวนการการวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคลต้องการเก็บข้อมูลศึกษาวิเคราะห์วางแผนแนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มีใช้การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

๒. การพยากรณ์การวางแผนทรัพยากรบุคคล ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาดขององค์กร หรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง โดยที่นักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความเข้าใจ ถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กรทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ตลอดจนมีความสามารถที่จะนำความรู้และความเข้าใจนั้นมาประกอบวิเคราะห์การณที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อให้สามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. วิธีปฏิบัติเมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ละกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การธำรงรักษา จนถึงเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่าง เหมาะสม

๔. องค์กรและบุคลากร นักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผน ทรัพยากรบุคคลจะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรล้นงานหรือขาด แคลนแรงงานขึ้น

๗. การกำหนดงานและตำแหน่งงาน

การกำหนดงานและตำแหน่งงานเป็นหนึ่งในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องด้วยบุคลากรมีคุณสมบัติ ศักยภาพ และความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ จะทำอย่างไรให้สามารถใช้บุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาได้อย่างเหมาะสมกับงาน (Put the Right man to the Right job) และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. การเปลี่ยนตำแหน่งงาน

การเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก สาเหตุหลายประการ เช่น การทำความดีความชอบ ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานในลักษณะเดิม การจัดองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หรือเกิดสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผันผวน ส่งผลให้องค์กร

ขยายตัวและต้องการบุคลากรเพิ่มหรือก่อให้เกิดการหดตัวขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องลดปริมาณบุคลากรลง ดังนั้น ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ ของบุคคลภายในองค์กร เช่น บุคลากรปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการหน่วย ผู้จัดการฝ่าย และผู้อำนวยการ เป็นต้น การเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร โดยการเปลี่ยนตำแหน่งงานจะเกิดขึ้น ได้ ๔ ลักษณะ ดังต่อไปนี้ ๑. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

๒. การลดขั้น (Demotion) ๓. การโยกย้าย (Transfer) และ ๔. การให้ออกจากงาน (Termination) การเปลี่ยนตำแหน่งสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ โดยวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนตำแหน่ง มี ๓ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างและการดำเนินงานขององค์กร การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้ เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งงานต่าง ๆ และปริมาณงานภายในองค์กร ว่าจะมีการเพิ่มขึ้นหรือ ลดลง โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่หลายองค์กรได้ทำการรีปรับระบบ (Reengineering) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร ทำให้ต้องมีการจัดโครงสร้างและตำแหน่งงานใหม่

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติ บุคคลหนึ่งอาจมีความเชี่ยวชาญในด้านหนึ่งและขาดทักษะในงานด้านอื่น ซึ่งสมควรต้องปรับบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนตำแหน่งงานที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร กฎเกณฑ์และระเบียบวินัยถูกกำหนดขึ้นเพื่อความเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันของสมาชิก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานก็จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรที่ได้วางไว้ ถ้าบุคลากรปฏิบัติตนไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับกฎเกณฑ์ขององค์กร อาจต้องโดนลงโทษด้วยการโยกย้ายหรือลดขั้น เพื่อให้เป็นบทเรียนหรือไม่ให้เป็น เหยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น

อย่างไรก็ตาม การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ความรู้สึกของบุคคลหลายคน ตลอดจนองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร ได้ในหลายลักษณะเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่นักบริหาร ทรัพยากรบุคคลจะต้องศึกษารายละเอียดของการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานในแต่ละลักษณะอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารราชการแบบบูรณาการ

การบริหารราชการแบบบูรณาการ คือ การบริหารที่ทุกหน่วยงานทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result) ตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก เป็นการทำงานหลายหน่วยงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญการของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันเฉพาะด้าน ทำงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์เดียวกัน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ มุ่งสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายของงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความประหยัด เสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นหลัก ทั้งในลักษณะ

ของการทำงานข้ามกระทรวง กระทรวงเดียวกันแต่ต่างกรม หรือกรมเดียวกันแต่ต่างกอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องมาร่วมในการทำงานกับภาครัฐในระบบเครือข่าย (Network)

อย่างไรก็ดี คำว่า “**บูรณาการ**” จะมีความหมายอย่างไร แต่ท้ายสุดแล้วการสร้างระบบการบริหารราชการแบบบูรณาการ เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ การส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยการร่วมกันสร้างพลังผลักดันให้ทุกส่วนราชการที่มีภารกิจที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ โดยถือประชาชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

๑. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารราชการแบบบูรณาการ

ในปัจจุบัน ปัญหาบ้านเมืองที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชาาร่วมกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาโดยส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งได้ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจ (Function) ไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ เพราะการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรภาครัฐในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะมีพันธกิจ (Mission) ขององค์กรอยู่ ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ข้อดีของการจัดแบ่งโครงสร้างในลักษณะนี้ทำให้มีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์กร แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้น คือ การไม่ประสานกันในการทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นั่นคือ การบูรณาการในการทำงาน การบูรณาการการทำงานจะช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของแต่ละหน่วยงานได้ เป็นการขจัดความซ้ำซ้อนของงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๒. การบูรณาการระบบการบริหารจัดการ

การปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมาได้ดำเนินการไปแล้วในขั้นตอนนี้ คือ การพัฒนาระบบราชการที่ต้องปรับเปลี่ยนระบบการจัดการภาครัฐ ซึ่งในส่วนนี้เราจะต้องสร้างสมดุล (balance) ของการบริหารงานราชการ คือ การทำงานเชิงโครงการ ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ (function) ก็ยังคงต้องดำเนินการต่อไป ในขณะที่ต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) เพิ่มมากขึ้นที่เรียกว่าการทำงานเชิงประเด็นยุทธศาสตร์หรือวาระแห่งชาติ (agenda) ซึ่งจะเป็ภารกิจที่มีความจำเป็เฉพาะ และเมื่อจะดำเนินการกิจนั้นให้บรรลุผลก็ต้อมีการบริหารจัดการการทำงานร่วมกันของหลาย ๆ ฝ่าย หลายภารกิจมาร่วมกัน เช่น เรื่อง OTOP เป็นเรื่องที่ต้องการความร่วมมือของกระทรวงมหาดไทยในการเข้าไปสู่ชุมชนในระดับพื้นที่ แต่ก้ต้องเอาเรื่องของความรู้ความเข้าใจในเชิงการผลิตจากกระทรวงอุตสาหกรรม ความรู้ความเข้าใจในเรื่องตลาดจากกระทรวงพาณิชย์ เข้าไปผสมผสานกัน เป็นต้น

ลักษณะของการทำงานแบบ agenda งานจะสำเร็จได้จะต้องมีการทำงานข้ามกระทรวง ต้องใช้หลาย ๆ หน่วยงาน (function) ในการทำให้สำเร็จ อาจแก้ปัญหาในการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้น คือ ไม่มีเจ้าภาพที่ชัดเจน ฉะนั้น ในอนาคตการทำงานแบบประเด็นยุทธศาสตร์ จะมีมากกว่างานที่เป็นในเชิงตามภารกิจ/หน้าที่ แต่ไม่ได้หมายความว่างานในเชิงภารกิจ/หน้าที่จะไม่มี แต่ลักษณะงานจะมีการผสมผสานงานในเชิงที่เป็นประเด็น

ยุทธศาสตร์จะมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ คือ การทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้มีเจ้าภาพที่ชัดเจนว่าประเด็นยุทธศาสตร์ (agenda) นี้ใครจะเป็นเจ้าของ (owner) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และใครจะทำหน้าที่ประสานหน่วยงาน (function) ต่าง ๆ ให้เข้าด้วยกัน function ในที่นี้อาจจะหมายถึง มีหลายกระทรวง หรือหลายกรมที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นทั้งกรมที่อยู่ภายในกระทรวงเดียวกัน หรือระหว่างกระทรวง สุดท้ายที่จุดนี้ก็คือ “การทำงานแบบบูรณาการ” ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการบริหารงานในเชิงบูรณาการเกิดขึ้น

๓. การทำงานแบบ network

การทำงานแบบบูรณาการไม่ได้หมายความว่าทุกหน่วยงานต้องเป็น agenda หหมด แต่หน่วยยังคงความเป็น function แต่มีการเชื่อมโยงการทำงานด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ทำงานร่วมกัน (common agenda) โดยการทำงานร่วมกันนั้นจะเป็นไปในลักษณะของเครือข่าย (network) ซึ่งในแต่ละกรม (Function) อาจมีหลายประเด็นยุทธศาสตร์ (agenda) ซ้อนทับกันอยู่ และในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์อาจมีการเชื่อมโยงกับกรมอื่น (Function อื่น ๆ) อยู่ด้วยเช่นกัน จึงทำให้เกิดการทำงานแบบเครือข่ายซ้อนเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้น การทำงานแบบประเด็นยุทธศาสตร์จึงต้องการบูรณาการ และในการบริหารเครือข่ายจึงจำเป็นต้องใช้คนที่มีความคิด (mindset) ที่ดีของการทำงานแบบบูรณาการ ซึ่งในการทำงานแบบบูรณาการจะมีวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายหลักร่วมกัน โครงสร้างการทำงานจะเป็นการทำงานแบบเครือข่ายหลายชั้นเชื่อมโยงกันอยู่เรียก Network group โดยในแต่ละกลุ่มจะมี ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน ซึ่งมีแต่ละหน่วยงาน (function) ที่ทำงานร่วมกันอยู่ และจะทำงาน (contribute) ในส่วนที่ตนเองเกี่ยวข้อง ดังนั้น คนที่ทำงานแบบบูรณาการจะต้องสามารถมองภาพแบบองค์รวม (Holistic) และจะต้องสามารถดำเนินการโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ๑. ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง ๒. function ของแต่ละ stakeholder มีอะไร ๓. แต่ละ function ได้ contribution อะไร และ ๔. สิ่งที่จะบูรณาการรวมกันให้ agenda สำเร็จนั้นคืออะไร ดังนั้น ในแต่ละ agenda จะมีกลุ่มของ stakeholder ที่แตกต่างกัน และจะเปลี่ยนแปลงไปตาม agenda เราเรียกลักษณะโครงสร้างแบบนี้ว่า โครงสร้างเครือข่ายแบบ dynamic network

ข้อมูลพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการกรมการปกครอง

๑. อำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผน มาตรการ ติดตาม และประเมินผลด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว งานกิจการชายแดน งานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติ และงานกิจการมวลชน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการเลือกตั้งทุกระดับ
๕. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน
๖. ดำเนินการพัฒนาและบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่
๗. ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน
๘. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๙. ดำเนินการสื่อสารเพื่อการบริหารงาน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๑๐. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของนายอำเภอ
๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. วิสัยทัศน์

พื้นที่มีความเข้มแข็ง ประชาชนผาสุก ในสังคมที่มั่นคงปลอดภัย อย่างยั่งยืน

๓. ค่านิยม

บำบัดทุกข์ บำรุงสุข

๔. พันธกิจ

๑. บูรณาการบริหารราชการ การปกครองท้องที่ อำนวยความเป็นธรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาล การพัฒนาประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ
๒. ปกป้องเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระดับพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. อำนวยการบังคับใช้กฎหมายในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความเป็นธรรมในภารกิจกรมการปกครอง
๔. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไปและทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๕. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน การบริการ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างประเทศ
๖. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล
๗. ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการประสานงาน สนับสนุนและการตรวจสอบกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการระดับภูมิภาค

๕. การแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง

กฎกระทรวงมหาดไทยแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในคำสั่งกรมการปกครองที่ ๑๗๕๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนี้

๕.๑ ราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย

๕.๑.๑ สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑.๑ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการมิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

๕.๑.๑.๒ ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

๕.๑.๑.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ และงานเลขานุการของกรม

๕.๑.๑.๔ ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม

ของกรม

๕.๑.๒ กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม

๕.๑.๓ กองการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๓.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

๕.๑.๓.๒ จัดหา ซ่อมแซม บำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสารของกรม

๕.๑.๔ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

๕.๑.๕ กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๕.๑ เสนอแนะนโยบาย และการจัดทำแผน มาตรการ ติดตาม และประเมินผล

๕.๑.๕.๒ พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการบริหารการปกครอง

๕.๑.๕.๓ จัดทำและประสานแผน และงบประมาณของกรมให้เป็นไปตามนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของกรม

๕.๑.๕.๔ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของกรม

๕.๑.๕.๕ จัดระบบ สำนวน การจัดเก็บ และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม

๕.๑.๕.๖ ดำเนินการด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและงานวิชาการสัมพันธ์

๕.๑.๖ วิทยาลัยการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมการปกครอง หรือหน่วยงานอื่นรวมทั้ง พนักงานฝ่ายปกครอง และหลักสูตรทั่วไป

๕.๑.๗ สำนักการสอบสวนและนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๗.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานความรับผิดชอบทางแพ่ง ทางอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

๕.๑.๗.๒ การสอบสวนคดีอาญาบางประเภทและคดีอาญาทั่วไป อำนาจการและประสานงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การปราบปรามอาชญากรรม

๕.๑.๗.๓ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม สถานบริการ อาวุธปืน สิ่งเทียมอาวุธปืน ดอกไม้เพลิง และวัตถุระเบิด การพนัน การควบคุมการขายทอดตลาดและการค้าของเก่า โรงรับจำนำ สมาคม มูลนิธิ และการควบคุมเรียไร

๕.๑.๗.๔ การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชนในหน้าที่ของ นายอำเภอ รวมทั้งให้คำปรึกษาวิวินิจฉัยและตีความกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๕.๑.๗.๕ ดำเนินการฝึกยุทธวิธี การสืบสวนปราบปราม การสืบสวน สอบสวนและการคุ้มครองพยานในคดีอาญา ตลอดจนการติดตามและประเมินการฝึกอบรมด้านการสืบสวน สอบสวนของกรม

๕.๑.๗.๖ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การแก้ไขปัญหาการทำ ประมงผิดกฎหมาย (IUU Fishing)

๕.๑.๗.๗ อำนาจการประสานงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การคุ้มครอง สิทธิสตรีและเด็ก เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง

๕.๑.๗.๘ อำนาจการและประสานงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา การบุกรุกทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

๕.๑.๘ สำนักกิจการความมั่นคงภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๘.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

๕.๑.๘.๒ การแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิบุคคลของชนกลุ่มน้อยตาม นโยบายรัฐบาล งานจัดระเบียบชุมชนบนพื้นที่สูง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๕.๑.๘.๓ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง งานประสาน ยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนใต้ งานแก้ไขปัญหาด้านสังคมจิตวิทยาและเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ในพื้นที่ตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ความมั่นคงของรัฐบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและ กระทรวง

๕.๑.๘.๔ งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพและหลบหนีเข้าเมือง งานกิจการคนต่างด้าว งานด้านการข่าวเกี่ยวกับความมั่นคงภายในประเทศและความสงบเรียบร้อยของสังคม

๕.๑.๘.๕ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารหมู่บ้าน อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

๕.๑.๘.๖ งานอำนวยความสะดวกและประสานงานแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการชุมนุมเรียกร้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ

รักษาความมั่นคง รวมทั้งบริหารงานฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของกลุ่มมวลชนอาสาสมัครและพนักงานฝ่ายปกครอง

๕.๑.๙ สำนักบริหารการทะเบียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๙.๑ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน กฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๕.๑.๙.๒ การบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๕.๑.๑๐ สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๐.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบและเปลี่ยนแปลงเขต จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งการจัดทำแผนที่และแนวเขตการปกครองและการดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์ของแผ่นดินตามกฎหมาย

๕.๑.๑๐.๒ บริหารและพัฒนาการเมื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕.๑.๑๐.๓ อำนาจการ สนับสนุน และดำเนินการเลือกตั้งตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมาย

๕.๑.๑๑ สำนักอำนวยการกองอำนวยการรักษาดินแดน มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกำลังพล การงบประมาณ การสั่งซื้อและการส่งกำลังบำรุง การให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงสมรรถนะ และขีดความสามารถของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดน

๕.๑.๑๒ กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๒.๑ ดำเนินการตรวจสอบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และการบริหารงานด้านอื่น ๆ

๕.๑.๑๒.๒ การตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๔๖ ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑

๕.๑.๑๓ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๓.๑ เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

๕.๑.๑๓.๒ เร่งรัดประสานและกำกับดูแลการบริหารของหน่วยงานภายในกรมให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

๕.๑.๑๓.๓ ติดตามและแก้ไขปัญหาในการดำเนินการภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

๕.๑.๑๒.๔ สนับสนุน ดูแล และดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหาร
ในภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๑.๑๒.๕ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการ
พัฒนาระบบราชการภายในกรม

๕.๑.๑๒.๖ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
ร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม

๕.๑.๑๒.๗ จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนางานราชการของ
ส่วนราชการ

๕.๑.๑๔ กองส่งเสริมองค์กรอิสลามและกิจกรรมฮัจย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๔.๑ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนา
อิสลาม พ.ศ. ๒๕๔๐

๕.๑.๑๔.๒ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมกิจการฮัจย์
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๑.๑๕ กองตรวจราชการและเรื่องร้องทุกข์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผนการตรวจ
ราชการและดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม

๕.๑.๑๕.๒ รายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ ประเมินผล
แผนงาน/โครงการ ในการตรวจราชการ และจัดทำรายงานประจำปี

๕.๑.๑๕.๓ ร่วมติดตามผู้ตรวจราชการกรมในการตรวจราชการ และ
การตรวจติดตามเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของผู้บริหารในส่วนภูมิภาค

๕.๑.๑๕.๔ ติดตามการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ
เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและประสาน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสืบสวนสอบสวน จัดทำรายงานผลความคืบหน้าตามที่ผู้บังคับบัญชา
สั่งการ

๕.๑.๑๕.๕ สนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ ตาม
แผนการตรวจราชการ หรือติดตามเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ในส่วนภูมิภาค ตลอดจนวิจัยและพัฒนาระบบ
ตรวจราชการ และประสานเครือข่ายการตรวจราชการ

๕.๑.๑๖ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารงานปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๖.๑ เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนแม่บท กลยุทธ์ และ
แผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๑.๑๖.๒ กำกับ ติดตาม และประเมินผล บริหารและพัฒนาระบบ
สารสนเทศ

๕.๑.๑๖.๓ ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมระบบ
สารสนเทศ เพื่อพัฒนาการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการกรม

๕.๑.๑๖.๔ ศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารราชการ
ระดับอำเภอ

๕.๑.๑๖.๕ พัฒนาบุคลากรและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการข้อมูลสารสนเทศของกรม

๕.๑.๑๗ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑๗.๑ เสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

๕.๑.๑๗.๒ ประสานเร่งรัด และกำกับให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในสังกัด

๕.๑.๑๗.๓ รับข้อร้องเรียน ประสาน เร่งรัด และติดตามเรื่องการทุจริตการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในสังกัด

๕.๑.๑๗.๔ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ติดตามสอดส่อง การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายจริยธรรม สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรม เพื่อรายงานหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา

๕.๑.๑๗.๕ จัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

๕.๒.๑ ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๒.๑.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

๕.๒.๑.๒ กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

๕.๒.๑.๓ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒.๑.๔ โครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง กลุ่มงานการเงินและบัญชี และกลุ่มงานอำนวยความสะดวกเป็นธรรม

๕.๒.๒ ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๒.๒.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ

๕.๒.๒.๒ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ

๕.๒.๒.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒.๒.๔ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒.๒.๕ โครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน/ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก สำนักงานอำเภอและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ

๖. ข้อมูลด้านบุคลากรของกรมการปกครอง (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

๖.๑ ข้าราชการ	จำนวน ๑๔,๘๐๗	คน
๖.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒๓๔	คน
๖.๓ พนักงานราชการ	จำนวน ๒,๒๓๙	คน
๖.๔ กำนัน	จำนวน ๗,๐๓๖	คน
๖.๕ ผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน ๖๗,๖๗๓	คน
๖.๖ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน ๑๙๕,๕๙๙	คน
๖.๗ สารวัตรกำนัน	จำนวน ๑๔,๐๗๒	คน
๖.๘ แพทย์ประจำตำบล	จำนวน ๗,๐๓๖	คน
๖.๙ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	จำนวน ๒๖,๖๐๐	นาย
๖.๑๐ ชุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	จำนวน ๒๙๕,๒๕๙	คน

แผนภาพที่ ๒ - ๑ โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง



ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการของกรมการปกครอง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๗. ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมการปกครอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการปกครองท้องถิ่น การอำนวยความสะดวก เป็นธรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อให้สังคมสงบสุข ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

๑. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. พัฒนาระบบงานสอบสวนและอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้มีมาตรฐาน เป็นที่พึงให้กับประชาชน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความมั่นคงเข้มแข็ง พึ่งตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยคุกคาม และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน ในระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็ง มีเอกภาพ ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

๑. พัฒนากลไกของฝ่ายปกครองในการรักษาความมั่นคงภายในให้มีประสิทธิภาพ สามารถลดความขัดแย้งและความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่
๒. เพิ่มศักยภาพการรับมือภัยคุกคามในบทบาทของฝ่ายปกครองให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริการและข้อมูลให้ทันสมัย มีคุณภาพ เพื่อความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนบุคคลให้มีคุณภาพ ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชน
๒. ผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในคุณภาพของการให้บริการ
๓. ยกระดับและพัฒนาให้บริการแบบดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารองค์กรและบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นสากล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพสูงในการปฏิบัติราชการ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนาระบบและธำรงการสื่อสารให้ความทันสมัยด้วยโครงข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมให้อำเภอ เป็นศูนย์กลางขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของประชาชน

๘. ความสอดคล้องของกรมการปกครองกับยุทธศาสตร์ชาติ

๘.๑ ด้านความมั่นคง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ๘.๑.๑ ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข
- ๘.๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๘.๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

- ๘.๑.๔ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๘.๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน** สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้
- ๘.๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๘.๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน สูงขึ้น
- ๘.๓ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้
- ๘.๓.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๘.๓.๒ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๘.๓.๓ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ

๑. ความหมายของนายอำเภอ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ (ราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๔: ออนไลน์) ให้ความหมายของนายอำเภอ แปลว่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ ซึ่งเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบในการบริหารราชการของอำเภอ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติความหมายของคำว่า “นายอำเภอ” ไว้ในมาตรา ๖๒ ดังนี้

มาตรา ๖๒ ในอำเภอหนึ่ง มีนายอำเภอหนึ่งคนเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทย บรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรมการอำเภอหรือนายอำเภอ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้กรมการอำเภอและนายอำเภอมีอยู่ ให้โอนไปเป็นอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติความหมายของคำว่า “นายอำเภอ” ไว้ในมาตรา ๖๖ ดังนี้

มาตรา ๖๖ อำเภอหนึ่งให้มีพนักงานปกครองคณะหนึ่ง เรียกรวมกันว่า กรมการอำเภอ แยกเป็นรายตำแหน่ง ดังนี้ คือ

(๑) นายอำเภอ หรือถ้าเป็นตำแหน่งพิเศษ เรียกว่าผู้ว่าราชการอำเภอ เป็นหัวหน้าการปกครองทั่วไปในอำเภอ และขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการเมือง มีอำเภอละ ๑ คน

๒. บทบาทหน้าที่ของนายอำเภอ

บทบาทหน้าที่ของนายอำเภอสามารถสรุปได้จากระเบียบกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในปัจจุบันของไทยถือได้ว่าตำแหน่งนายอำเภอเป็นผู้บริหารราชการที่สำคัญที่สุดในเขตอำเภอ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๒ วรรคแรก ซึ่งบัญญัติโครงสร้างให้นายอำเภอเป็น “หัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ” อีกทั้งยังกำหนดอำนาจหน้าที่ของอำเภอในมาตรา ๖๑/๑ และนายอำเภอไว้เป็นการเฉพาะ ในมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๕ สามารถสรุปอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ ดังนี้

๒.๑.๑ อำนาจหน้าที่ของอำเภอในมาตรา ๖๑/๑

(๑) มีอำนาจหน้าที่ของจังหวัดเฉพาะในเขตอำเภอ ได้แก่ การนำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติดูแลและบังคับการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้บริการภาครัฐแก่ประชาชนและชุมชนให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง สม่าเสมอ รวดเร็ว และมีคุณภาพ ให้การอุดหนุนและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการบริการร่วมกันของหน่วยงานในลักษณะศูนย์บริการร่วม

(๓) ประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมมือกับชุมชนในการดำเนินการให้มีแผนชุมชน เพื่อรองรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และกระทรวง ทบวง กรม

(๔) โกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยทางสังคม

ข้อพิพาททางแพ่งเกี่ยวกับที่ดินมรดกและข้อพิพาททางแพ่งอื่นที่มีทุนทรัพย์ไม่เกินสองแสนบาทหรือมากกว่านั้นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ให้นายอำเภอโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจังหวัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นคณะบุคคลผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ความผิดทางอาญา บรรดาความผิดที่มีโทษที่เกิดขึ้นในเขตอำเภอใด หากเป็นความผิดอันยอมความได้ และมีใช้ความผิดเกี่ยวกับเพศ ให้นายอำเภอของอำเภอนั้น หรือปลัดอำเภอที่นายอำเภอดังกล่าวมอบหมายเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามความแก่กรณี และเมื่อผู้เสียหายและผู้ถูกกล่าวหายินยอมเป็นหนังสือที่ไกล่เกลี่ยและปฏิบัติตามคำไกล่เกลี่ยดังกล่าวแล้ว ให้คดีอาญาเป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในกรณีผู้เสียหายและผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมตามที่ไกล่เกลี่ย ให้จำหน่ายข้อพิพาทนั้นแต่เพื่อประโยชน์ในการที่ผู้เสียหายจะไปดำเนินคดีต่อไป อายุความการร้องทุกข์ตามประมวลกฎหมายอาญาให้เริ่มนับแต่วันที่จำหน่ายข้อพิพาทหลักเกณฑ์และวิธีในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอในมาตรา ๖๒ และ ๖๓

(๕) นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอและรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอโดยมีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่งมาเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ

๒.๑.๓ อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอในมาตรา ๖๕

(๖) นายอำเภอมีหน้าที่การบริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถ้ากฎหมายมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอที่จะต้องรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นด้วย

(๗) นายอำเภอมีหน้าที่บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมมอบหมายหรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล

(๘) นายอำเภอมีหน้าที่บริหารราชการตามคำแนะนำและคำชี้แจงของผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้มีหน้าที่ตรวจการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม และผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ในเมื่อไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของ กระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี

(๙) นายอำเภอมีหน้าที่ควบคุมการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในอำเภอตามกฎหมาย

๒.๒ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กล่าวถึงการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ ตั้งแต่ระดับเล็กที่สุดคือ หมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ โดยบทบาทอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอที่ปรากฏในการบริหารราชการอำเภอในกฎหมายข้างต้น ที่นอกเหนือจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) ในอำเภอหนึ่ง ให้มีพนักงานปกครองคณะหนึ่ง คือ กรมการอำเภอ ประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และสมุหบัญชีอำเภอ มีความรับผิดชอบร่วมกันในการปกครองอำเภอให้เรียบร้อย ซึ่งปัจจุบันอำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ได้โอนเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอแล้วตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) นายอำเภอ (กรมการอำเภอ) มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตอำเภอของตน ได้แก่ การปกครองดูแลท้องที่ หมั่นออกตรวจท้องที่ ดูแลทุกข์สุขของราษฎร ให้รับรู้ความเป็นไปในท้องที่นั้น จัดการป้องกันภัยอันตรายของราษฎร และรักษาความสงบในท้องที่ การที่เกี่ยวกับความแพ่ง ความอาญา การป้องกันโรคภัย การบำรุงการศึกษา การบำรุงการทำอาชีพ การค้าขาย ดูแลทางสัญจรไปมาระหว่างกันของราษฎร การตรวจตรารักษาป่าไม้ และบรรดางานที่ต้องกระทำตามกฎหมายถ้ากฎหมายหรือข้อบังคับมิได้ระบุไว้ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดแล้วให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอที่จะทำการในอำเภอนั้น รวมถึงรายงานราชการที่เกิดขึ้นในท้องที่ให้รัฐบาลหรือหน่วยต่าง ๆ ทราบความเป็นไปและข้อเท็จจริงต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า นายอำเภอมีบทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ในทุก ๆ ด้าน และ มีการระบุชัดเจนถึงการบำรุงการทำอาชีพ การค้าขาย รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ก็ให้อยู่ในความรับผิดชอบของนายอำเภอด้วย

๓. ลักษณะงานของนายอำเภอ

กล่าวโดยสรุป นายอำเภอ เป็นตำแหน่งราชการสำคัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งได้รับการมอบอำนาจจากราชการส่วนกลางเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ภารกิจ/แผนงาน/โครงการของกระทรวงและกรมไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัย คือ นายอำเภอมีหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางเพื่อดำเนินการให้การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีฐานะเป็นตัวแทนของส่วนกลาง “นายอำเภอ คือ นายกรัฐมนตรีของอำเภอ” ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ควบคู่กันด้วย สามารถแบ่งภาระงานของนายอำเภอได้เป็น ๓ มิติ ดังนี้

๓.๑ มิติงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda) มีความครอบคลุมภารกิจหรือนโยบายเฉพาะเรื่องที่รัฐบาลกำหนดและมอบหมายสั่งการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติซึ่งไม่ได้เป็นภารกิจของกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งโดยเฉพาะ โดยนายอำเภอมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาล หรือ นายกรัฐมนตรีของอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้นายอำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด โดยมีนายอำเภอเป็นผู้บริหารราชการสูงสุดของอำเภอรับผิดชอบงานนโยบายทุกเรื่องของอำเภอทั้งที่มีส่วนราชการระดับอำเภอ และงานที่ไม่มีหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ถ้าหากกฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น สำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของอำเภอทุกหน่วยงาน

๓.๒ มิติงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) มีความครอบคลุมภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทยและกรมกรมการปกครอง ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง โดยมีเป้าหมายชัดเจนภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกระทรวงและกรม ตามกฎหมาย และแผนปฏิบัติราชการกำหนด ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน สำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติ Function นายอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ โดยเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สมาชิกองคกรอาสารักษาดินแดน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

๓.๓ มิติงานตามยุทธศาสตร์พื้นที่ (Area) ครอบคลุมเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่เป็นจุดเน้นเฉพาะในพื้นที่ โดยนายอำเภอมีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในพื้นที่ในการสะท้อนปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนเข้าสู่กระบวนการของภาครัฐ ขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ด้วยแผนพัฒนายอำเภอ ซึ่งอำเภอได้ดำเนินการโดยการรวบรวมเอาปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่จากแผนชุมชน/หมู่บ้าน แผนชุมชนระดับตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนายอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนายอำเภอให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของประชาชน เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัด ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของที่ยุทธศาสตร์ชาติกำหนด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายอำเภอและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งนายอำเภอ

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายอำเภอ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายอำเภอ (ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๒ และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๘) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะของตำแหน่งนายอำเภอ โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑.๑ นายอำเภอมีหน้าที่บริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเช่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางการปกครอง การบริหารราชการอำเภอ กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบดูแลภารกิจทั้งปวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สุขและความสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นผู้แทนของส่วนราชการหรือรัฐบาลในการร่วมประชุม ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านการปกครองทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑.๑ ด้านแผนงาน วางแผนงาน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน บูรณาการแผนงาน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน ติดตาม เร่งรัดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งประเมินผล และรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด

๑.๑.๒ ด้านการบริหาร กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน วิธีการปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มอบหมาย กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่หลากหลายและเบ็ดเสร็จของหน่วยงาน วินิจฉัย สั่งการ เรื่องที่มีขอบเขตผลกระทบในวงกว้าง หรือมีความซับซ้อนของประเด็นปัญหา ซึ่งต้องพิจารณาอนุมัติอนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อความร่วมมือหรือบูรณาการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมถึงชี้แจงข้อเท็จจริงพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเวทีเจรจาต่าง ๆ ในระดับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในฐานะเป็นผู้มีบทบาทหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ

๑.๑.๓ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จัดระบบงานและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความหลากหลายให้สอดคล้องกับภารกิจ ติดตามและประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา รวมถึงปรับปรุงหรือหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในการผลิตผลงาน การบริการ หรือผลดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

๑.๑.๔ ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ วางแผนใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงติดตามตรวจสอบ การใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า

๑.๒ นายอำเภอต้องมีสมรรถนะประจำตำแหน่งอันเป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์งานที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้

๑.๒.๑ **สมรรถนะหลัก** ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๑.๒.๒ **สมรรถนะทางการบริหาร** ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๑.๒.๓ **สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ประกอบด้วย การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) และ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะเห็นได้ว่า นายอำเภอมีลักษณะงานเกี่ยวกับ “งาน งบประมาณ คน” ได้แก่ การวางแผนบริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ตามภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังต้องมีสมรรถนะหรือเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่หน่วยงานต้องการทั้งด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น เพื่อจะส่งผลให้นายอำเภอมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการตลอดจนเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ในที่สุด

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งนายอำเภอ

การแต่งตั้งนายอำเภอ กรมการปกครองพิจารณาโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๗ ประกอบมาตรา ๖๓ รวมทั้งแนวทางและวิธีการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างประเทศวง หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และต่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

(๑) การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๒) ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก

(๓) การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการด้วย

(๔) ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดไว้ และให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการด้วย

(๕) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอครั้งแรก กรมการปกครองพิจารณาจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง กรมการปกครอง ตำแหน่งนายอำเภอ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และส่วนที่ ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ ให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ในชั้นอำเภอที่มีขนาดเล็กก่อน

๓. หลักการพิจารณาความเหมาะสมกับพื้นที่และภารกิจ

การพิจารณาความเหมาะสม กรมการปกครองจะพิจารณาโดยอาศัยความอาวุโส ประสบการณ์ คุณลักษณะ และรางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ในแต่ละขนาด/ชั้นอำเภอ ดังนี้

๓.๑ โครงการนายอำเภอแหวนเพชร เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อพิจารณาคัดเลือกนายอำเภอผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากส่วนราชการและประชาชนในพื้นที่ โดยพิจารณาวิสัยทัศน์ หลักธรรมาภิบาล ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และภารกิจของกรมการปกครอง ตลอดทั้ง ผลสำเร็จของงาน โครงการ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการริเริ่มของนายอำเภอ

๓.๒ เข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ครุฑทองคำ) เป็นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นการมุ่งส่งเสริม และยกย่อง ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปราบกฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่น เป็นประโยชน์ยิ่งกับการกิจการราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ส่งผลกับประชาชนผู้รับบริการ เป็นสำคัญโดยพิจารณาจากการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และผลงานดีเด่น

๓.๓ โครงการอำเภอนำร่อง “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” แบบบูรณาการฯ เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนด้านการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แบบบูรณาการของ

กระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะในระดับอำเภอที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนโดยพิจารณาถึง ความมีจิตสาธารณะ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ วิสัยทัศน์ ทศนคติในการทำงานเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านการบูรณาการและการบริหารจัดการในพื้นที่ที่มีความเป็นผู้นำสูง และมีความสามารถในการสื่อสารสังคมที่ดี

๓.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) อธิปไตยการปกครองได้มอบหมายให้นายอำเภอ รับนโยบายในการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของอำเภอ และให้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินที่ชัดเจน ทั้งในด้านของกระบวนการประเมินและกระบวนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ประกอบด้วย ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๓.๔.๑ การปฏิบัติหน้าที่ (Bribery Fraud)
- ๓.๔.๒ การใช้งบประมาณ (Budget Misallocation)
- ๓.๔.๓ การใช้อำนาจ (Power Distortion)
- ๓.๔.๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (Asset Misappropriation)
- ๓.๔.๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (Anti – Corruption Improvement)
- ๓.๔.๖ คุณภาพการดำเนินงาน (Service Quality)
- ๓.๔.๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (Communication Efficiency)
- ๓.๔.๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน (Procedure Improvement)
- ๓.๔.๙ การเปิดเผยข้อมูล (Open Data)
- ๓.๔.๑๐ การป้องกันการทุจริต (Anti – Corruption Practice)

๓.๕ โครงการขับเคลื่อนศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) เป็นหนึ่งในนโยบายการขับเคลื่อนโครงการสำคัญของกรมการปกครอง ที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่เดินทางมาติดต่อขอรับบริการ ด้วยความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย

ความเกี่ยวข้องของนายอำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่าง “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และให้อำเภอเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน เช่น มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนผู้มีรายได้น้อย โดยใช้หมู่บ้านและตำบลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตามรูปแบบกลไกประชารัฐ นายอำเภอจึงมีบทบาทในการบริหารซึ่งครอบคลุมในเชิงบูรณาการทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) มิติงานตามยุทธศาสตร์พื้นที่ (Area) และมิติงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda) จึงต้องบริหารราชการทั้ง ๓ มิติตามกรอบของกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานในการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกันทุกอำเภอ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

และราชการบทบาทของนายอำเภอจากอำนาจหน้าที่ ของนายอำเภอที่มีเป็นจำนวนมาก มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ดำเนินการทั้งในมิติของงานตามนโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ (Government Policy And Agenda Topic) มิติงานตามอำนาจหน้าที่ (Function Approach) และมิติงานเชิงพื้นที่ (Area Approach) ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพของนายอำเภอในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ในบทบาทสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. งานตามนโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ (Government Policy And Agenda Topic) โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติด งานแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนผ่านศูนย์ดำรงธรรม งานรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ฯลฯ ซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลมอบหมาย ให้กระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครองดำเนินการ

๒. งานในมิติอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง (Function Approach) ถือเป็นภารกิจหลักของกรมการปกครองที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เช่น ภารกิจงานตามระเบียบและข้อกำหนดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การเงินทุนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติด การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้และพัฒนาการบริการประชาชน

๓. งานในมิติเชิงพื้นที่ (Area Approach) อาทิ การนำนโยบายของรัฐบาล ไปสู่ตำบล หมู่บ้านและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนำระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่

อีกทั้ง กรมการปกครองเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค โดยเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจตามที่รัฐบาลและคณะรัฐมนตรีกำหนด ในการบริหารราชการแผ่นดิน (Agenda) และมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ (Function) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึงภารกิจในการแปลงนโยบาย รัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ไปสู่การปฏิบัติ กำกับและประสานการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ (Area) ตามกรอบแนวทางที่กำหนดมาปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการจากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตาม ยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ ซึ่งประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

วัชรเดช เกียรติชานน (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบทบาทของนายอำเภอ ในทศวรรษหน้า ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของนายอำเภอ มีบทบาทสำคัญยิ่งที่ยังคงมีความจำเป็น ในระบอบการบริหารราชการแผ่นดินของราชการไทย ในยุคปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากมีการวาง โครงสร้างการปกครองที่มั่นคงอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงระหว่างการบริหารราชการส่วนกลางกับ

ส่วนท้องถิ่น คือ อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนบทบาทในการบูรณาการของนายอำเภอในการแก้ไข ปัญหาสถานการณ์ฉุกเฉิน โรคระบาด ภัยพิบัติ ให้กำหนดเป็นกฎหมายเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติได้ถูกต้องตามบทบาทที่ได้รับ รวมถึงบทบาทการในการบริหารงานของ นายอำเภอต้องมีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐมาจากหลายหน่วยงานต่างมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่นายอำเภอ มีทีมงานที่เข้มแข็งจะทำให้บทบาทของ นายอำเภอมีความโดดเด่นและมีผลงานที่ชัดเจน

ณัฐพงศ์ บุญเหลือ (๒๕๖๔) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแบบบูรณาการวิถีใหม่ของ กรมการปกครองในการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนภายใต้นโยบายรัฐบาลระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของกรมการปกครอง มาจากการดำเนินการภายใต้นโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวข้องโดยตรงและสอดคล้อง กับเป้าหมายการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ การดำเนินการในรูปแบบการบูรณาการของกรมการปกครองทั้งในการบริหาร ราชการส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยสำนักและกองต่าง ๆ และการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ทั้งในหน่วยปกครองจังหวัดและหน่วยปกครองอำเภอ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการ แบบบูรณาการในการดำเนินการจังหวัดบูรณาการในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามมติ คณะรัฐมนตรี ๒๘ เมษายน และ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ เป็นการดำเนินการใช้หลักบูรณาการ ใน ๓ ส่วน กล่าวคือ การบูรณาการเจ้าหน้าที่ การบูรณาการหน่วยงาน และการบูรณาการภารกิจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การปฏิบัติราชการของนายอำเภอ ได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๑ กำหนดว่า ในจังหวัดหนึ่งให้มีหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัดเรียกว่าอำเภอ และมาตรา ๖๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอว่า **ถ้ากฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอ** ที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ซึ่งนายอำเภอยังเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงานการบริหารในระดับพื้นที่ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็วและให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และนายอำเภอต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้

อีกทั้ง ตำแหน่งนายอำเภอในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารราชการระดับอำเภอ เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในอำเภอ รวมทั้งกำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนงานราชการประจำอำเภอของกรมการปกครอง โดยมีหน้าที่บริหารราชการในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ และผลักดันการทำงานทั้งในแนวราบและแนวตั้งระหว่างส่วนราชการระดับอำเภอ/จังหวัด/กรม/กระทรวง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน สังคม และมวลชนในพื้นที่ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินและนโยบายรัฐบาลในระดับอำเภอ และกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยมุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก ทั้งกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างความร่วมมือในแนวราบ และการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งส่งผลให้เกิดเครือข่ายในการบริหารราชการอำเภอที่สามารถประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน มีบทบาทในการบูรณาการ การพัฒนาและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษากิจการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น ๓ ประเด็น สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยศึกษาจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ

เอกสารวิจัยฉบับนี้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย **กลุ่มที่ ๑** ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ได้แก่ อธิบดีกรมการปกครอง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ผู้อำนวยการส่วนวางแผน อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน และผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง **กลุ่มที่ ๒** ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด **กลุ่มที่ ๓** นายอำเภอ ได้แก่ นายอำเภอในพื้นที่ปกติ นายอำเภอในพื้นที่ชายแดน เขตเศรษฐกิจพิเศษ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร **กลุ่มที่ ๔** บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ได้แก่ ปลัดอำเภอ **กลุ่มที่ ๕** ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้งในคณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ (ก.บ.อ.) ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ รวบรวม และสังเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษานำมาประมวลผลเป็นผลการศึกษา โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง
๒. ผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๓. ผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๔. สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

๑. การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ

กรมการปกครองเป็นกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน มีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และทำให้สังคมเกิดความสงบสุขอย่างยั่งยืน

กรมการปกครองจึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ ให้ประสบผลสำเร็จ ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการปกครอง มีอำนาจหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใดก็ตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาจากเอกสาร ดังนี้

กรมการปกครอง มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เรียกว่า “ที่ทำการปกครองอำเภอ” จำนวน ๘๗๘ แห่ง ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมี นายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา โดยมีโครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน/ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก เป็นธรรม สำนักงานอำเภอและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ

สำหรับอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอในภาพรวมทั่วประเทศ มีข้าราชการ จำนวน ๑๑,๕๓๗ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑,๗๙๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๓๕ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๒ - ๕ คน เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๐ - ๒ คน นักวิชาการเงินและบัญชี ๐ - ๒ คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๐ - ๒ คน และพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง รับผิดชอบงานสำนักงานอำเภออีกส่วนหนึ่ง

๒. กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตร เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีปลัดอำเภอ จำนวน ๑ - ๔ คนเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ - ๒ คน

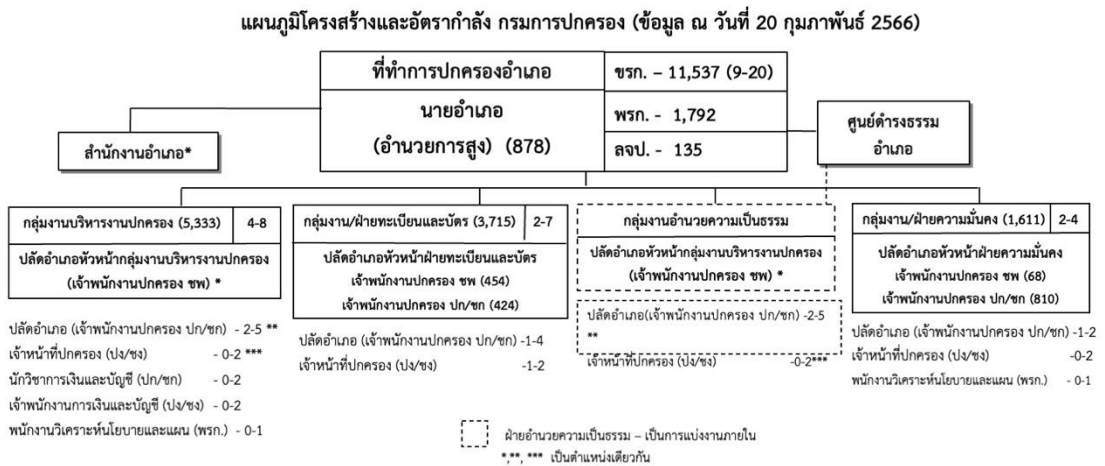
๓. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก เป็นการทำงานภายในของกรมการปกครอง มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๒ - ๕ คน และเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๐ - ๒ คน ทั้งนี้ รับผิดชอบงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภออีกส่วนหนึ่ง

๔. กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง มี ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๑ - ๒ คน เจ้าหน้าที่ปกครอง ๐ - ๒ คน พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ คน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า โครงสร้างและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอที่ได้นำเสนอไปข้างต้น มิได้เป็นจำนวนอัตรากุศลการที่บรรจุหรือปฏิบัติงานอยู่จริงเต็มจำนวนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....อัตรากำลังคนยังไม่เพียงพอต่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไปข้างต้น คือ ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....”

แผนภาพที่ ๔- ๑ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๕๖๖

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนายอำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยพบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะสีชัง มีโครงสร้างและอัตรากำลัง ดังนี้

มีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา โดยมีโครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ๒ ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก ฝ่ายความมั่นคง ฝ่ายทะเบียนและบัตร สำนักงานอำเภอ และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ

สำหรับอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะสีชัง กำหนดให้มีบุคลากร จำนวน ๑๐ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๓ คน เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๑ คน

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน และเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ ปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง รับผิดชอบงานสำนักงานอำเภออีกส่วนหนึ่ง

๒. ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตร เป็นหัวหน้าฝ่าย มีปลัดอำเภอ จำนวน ๑ คน

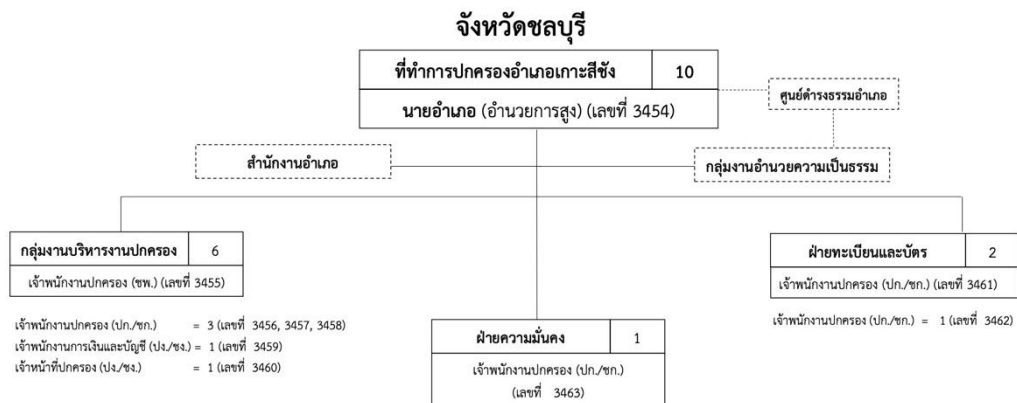
๓. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก

๔. ฝ่ายความมั่นคง มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง เป็นหัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๑ คน

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“...อำเภอที่ตั้งอยู่ เป็นอำเภอที่เป็นเกาะไม่กี่แห่งในประเทศไทย มีนายอำเภอเกาะสี่ซัง เป็นผู้บังคับบัญชา ในอำเภอมีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นปลัดอำเภอที่ใหญ่ที่สุดรองจากนายอำเภอมีปลัดอำเภอ ๓ คน มีเสมียนตรา (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ๑ คน มีเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ คน ฝ่ายความมั่นคงมีปลัดอำเภอ ๑ คน และฝ่ายทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตรเป็นหัวหน้าและมีปลัดอำเภออีกคนคอยช่วยงานในฝ่าย...”

แผนภาพที่ ๔ - ๒ โครงสร้างและอัตรากำลังที่ทำการปกครองอำเภอเกาะสี่ซัง จังหวัดชลบุรี



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๕๖๖

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนายอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยพบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอพระนครศรีอยุธยา มีโครงสร้างและอัตรากำลัง ดังนี้

มีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา โดยมีโครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ๑ ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก กลุ่มงานทะเบียนและบัตร ฝ่ายความมั่นคง สำนักงานอำเภอ และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ

สำหรับอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอพระนครศรีอยุธยา กำหนดให้มีบุคลากร จำนวน ๑๖ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๔ คน นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๑ คน พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง รับผิดชอบงาน สำนักงานอำเภออีกส่วนหนึ่ง

๒. กลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีปลัดอำเภอ จำนวน ๓ คน และเจ้าหน้าที่ปกครองจำนวน ๑ คน

๓. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก

๔. ฝ่ายความมั่นคง มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง เป็นหัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน ๑ คน

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“...ที่ทำการปกครองอำเภอพระนครศรีอยุธยาอย่างที่ทราบกันจะมีนายอำเภอพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ถ้าตามโครงสร้างจริง ๆ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มบริหารงานปกครอง ที่พวกเราเรียกอย่างสามัญว่า ป.โส เป็นหัวหน้าดูแลภาพรวมทั้งอำเภอ มีปลัดอำเภอ ๔ คน เสมียนตรา ๒ คน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) มีเจ้าหน้าที่ปกครอง มีพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน อีก ๑ คน ในส่วนฝ่ายความมั่นคง มีปลัดอำเภอในฝ่าย ๑ คน กลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร เป็นหัวหน้างาน มีปลัดอำเภอ ๔ คน และเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ คน รวมไปถึงมีการแบ่งงานภายในได้แก่ สำนักงานอำเภอ กลุ่มงานอำนวยความสะดวก และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ...”

แผนภาพที่ ๔ - ๓ โครงสร้างอัตรากำลังที่ ทำการปกครองอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๕๖๖

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของที่ทำกรปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัยวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครอง คือ ความครอบคลุมของโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การเพิ่มประสิทธิภาพของนายอำเภอในแต่ละพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติจะต้องกำหนดรายละเอียดโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในแต่ละบริบทของพื้นที่ รวมไปถึง ทศนคติและความพร้อมในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระดับสูงในการรับนโยบายจากรัฐบาลไปปฏิบัติ ด้วยความยืดหยุ่น ควบคู่กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....การมีโครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอ ให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....”

“.....ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทั่วประเทศ มีความพร้อมในการรับนโยบายและพร้อมปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างทันสมัย รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ ลงลึกถึงระดับครัวเรือน.....”

“.....การบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....”

“.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....”

๓. ความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๑ กำหนดว่า ในจังหวัดหนึ่งให้มีหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัด เรียกว่าอำเภอ และมาตรา ๖๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอว่า ถ้ากฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอ ที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ซึ่งนายอำเภอยังเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงาน การบริหารในระดับพื้นที่ เป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ส่วนภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบาย ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และนายอำเภอจะต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงาน ปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้

นายอำเภอในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารราชการระดับอำเภอ เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในอำเภอ รวมทั้งกำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนงานราชการประจำ อำเภอของกรมการปกครอง โดยมีหน้าที่บริหารราชการในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ และทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ และผลักดัน การทำงานทั้งในแนวราบและแนวดิ่งระหว่างส่วนราชการระดับอำเภอ/จังหวัด/กรม/กระทรวง องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน สังคม และมวลชนในพื้นที่ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหาร ราชการแผ่นดินและนโยบายรัฐบาลในระดับอำเภอ และกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็น เกี่ยวกับความสำคัญ และภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ ในหลากหลายประเด็น ได้แก่ การเป็นหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตาม กฎหมายอื่น ๆ การมีบทบาทเป็นผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบาย ประการถัดมา การเป็น หน่วยงานในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ของแต่ละภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะเชื่อม ประสาน ประการถัดมา การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลในแต่ละพื้นที่ ประการ ถัดมา คุณลักษณะของบุคลากร ที่มีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายในแต่ละโอกาส เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.....ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบและปฏิบัติ ในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาทผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อน นโยบายรวมทั้งบทบาทผู้นำองค์กรระดับอำเภอซึ่งจะต้องรับผิดชอบงานทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านการพัฒนา และมิติด้านการสร้างความเข้าใจของคนในชุมชน บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อน ภารกิจตามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน”

“.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาร่วมกัน ระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....”

“.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้าน และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนำระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครอง ไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....”

“.....การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศการอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดนและการทะเบียน การให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็วและให้เกิดความสงบสุขการเป็นหน่วยงานปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ส่วนภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลกระทรวงมหาดไทย และนายอำเภอต้องรับผิดชอบต่องานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอในปัจจุบัน.....”

“.....ประเด็นที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ คือการที่บุคลากรมีความยืดหยุ่นพร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละโอกาสรวมถึงการมีภาวะผู้นำและทักษะในการประสานงานและการบูรณาการที่ปรากฏขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาเร่งด่วน.....”

๔. ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ ในหลากหลายประเด็น ได้แก่ การปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งในมิติปริมาณ และมิติคุณภาพของบุคลากร ประการถัดมา การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนกันได้ รวมไปถึงการมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความยืดหยุ่น ประการถัดมา การพัฒนาทักษะความสามารถ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ให้ได้รับการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อเป็นตัวต้นแบบในการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นแรงผลักดันในการเร่งรัดพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ประการถัดมา การจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสัมมนาเชิงลึก ดังนี้

“.....เป้าหมายที่สำคัญที่กรมการปกครองนำมาใช้ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลคือการทำให้ปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งในมิติปริมาณ เช่น การเพิ่มอัตราของข้าราชการให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจที่กรมการปกครองได้รับ เป็นต้นและมีคุณภาพของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือคุณสมบัติของผู้ที่จะรับราชการให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น.....”

“.....การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานของทดแทนกันได้ รวมถึงการมีโครงสร้างอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นสอดคล้องไปตามบริบทในพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น พื้นที่ชายแดน พื้นที่ทุรกันดาร พื้นที่ชุมชนเมือง เป็นต้น.....”

“.....การพัฒนาทักษะความสามารถ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของบรรดาบุคลากรที่บรรจุใหม่ ให้ได้รับการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์เพื่อเป็นตัวต้นแบบในการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นแรงผลักดันในการเร่งรัดพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลได้.....”

“.....การจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เป็นนิยมและมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตามทางกรมการปกครองมีแนวคิดในการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดนี้.....”

ตารางที่ ๔ - ๑ ตารางสรุปผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
๑. การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ	๑. ที่ทำการปกครองอำเภอแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน/ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความเป็นธรรม สำนักงานอำเภอและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ๒. อัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอในภาพรวมทั่วประเทศ มีข้าราชการ จำนวน ๑๑,๕๓๗ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑,๗๙๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๓๕ คน

ตารางที่ ๔ - ๑ ตารางสรุปผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง (ต่อ)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ	๑. ความครอบคลุมของโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ๒. การกำหนดรายละเอียดโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในแต่ละบริบทของพื้นที่ ๓. ทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระดับสูง ๔. ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน ๕. การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ	๑. การเป็นหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ ๒. การมีบทบาทเป็นผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบาย ๓. การเป็นหน่วยงานในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ของแต่ละภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะเชื่อมประสาน ๔. การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลในแต่ละพื้นที่ ๕. คุณลักษณะของบุคลากร ที่มีความยืดหยุ่นพร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละโอกาส
๔. ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ	๑. การปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งในมิติปริมาณ และมิติคุณภาพของบุคลากร ๒. การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ๓. การพัฒนาทักษะความสามารถ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ๔. การจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, ๒๕๖๖

ผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ ผู้ให้สัมภาษณ์และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ให้ความเห็นที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน ประการถัดมา ความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อรูปแบบความคาดหวังจากการเข้ารับบริการของหน่วยงาน ประการถัดมา โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่สมดุลให้องค์กรมีเอกภาพตลอดจนบุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ประการถัดมา การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสังคม ส่งผลกระทบต่อความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนมากขึ้น และการขาดแคลนงบประมาณในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเร่งด่วน การขาดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ดังนี้

“.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุลมีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....”

“.....ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี.....”

“.....๑. อัตรากำลังยังไม่สมดุลให้องค์กรมีเอกภาพและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาทุกระดับได้ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วน การพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคอื่น ๆ”

“.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....”

“.....การขาดแคลนงบประมาณในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเร่งด่วน การขาดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ.....”

๒. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ คือ การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้ ประการถัดมา พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาค ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ ประการสุดท้าย มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐ จากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบหุ้นส่วนของการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ เป็นจุดสำคัญ ซึ่งสอดคล้องตามผลสัมฤทธิ์เชิงลึก ดังนี้

“.....การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นเอกภาพ เป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนแกนหลักสำคัญในการเป็นโซ่พัฒนา ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม.....”

“.....การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาค ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....”

“.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วน การพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....”

“.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหาร ราชการเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....”

๓. ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำการปกครอง อำเภอกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาวิจัย ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำการ ปกครองอำเภอ กับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรของกรมการปกครองมี ศักยภาพที่ดีและมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ด้วยสภาพสังคมที่ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงพื้นที่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ประการถัดมา อัตรากำลัง ยังขาดความสมดุลในการให้ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ประการถัดมา ความคาดหวังของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความ ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้อัตรากำลังยังไม่ สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ และเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่ จะต้องผลักดันการดำเนินงานในพื้นที่ เกิดความล่าช้าจากจำนวนอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการให้สัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดีและมีเครือข่ายมวลชน สนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความคาดหวัง จากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการ พัฒนาการให้บริการประชาชนต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอจึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปข้างต้น.....”

“.....อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลในการเสริมสร้างศักยภาพของที่ทำการปกครองอำเภอ ให้มีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนการบริหาร ราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....”

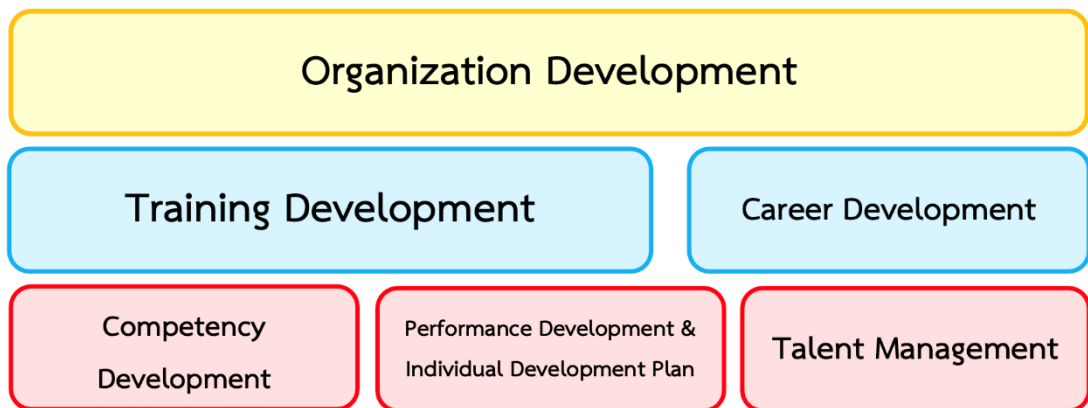
“.....อัตรากำลังคนยังไม่เพียงพอต่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน ที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไปข้างต้น คือ ความคาดหวังจากประชาชน จากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....”

“.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอยังไม่มีผลสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้าอย่างไรก็ตาม การเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วนและการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....”

มาตรการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาวิจัย จากการศึกษาทางเอกสารพบว่า กรมการปกครองได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเป้าหมายและกรอบวิธีการปฏิบัติราชการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

แผนภาพที่ ๔ - ๔ ความเชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการปกครอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๑. Training Development : เป็นการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในส่วนที่เป็นความรู้ในงาน และความรู้ในกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากหลักสูตร การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย สำนัก/กอง ที่เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง

๒. Competency Development : เป็นการกำหนดสิ่งที่บุคลากรในองค์กรในแต่ละระดับจำเป็นต้องมี ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) อันเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือน ทั้งในเรื่องค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๒.๒ สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) คือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งระดับสูง ที่ต้องคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหาร เช่น สมรรถนะสำหรับผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ การควบคุมตนเอง การวางกลยุทธ์ การนำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

๒.๓ สมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน/ประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะ ที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม แก่หน้าที่ เช่น การคิดวิเคราะห์ การดำเนินการเชิงรุก การสื่อสารจูงใจ ฯลฯ

๓. Individual Development Plan & Performance Development : เป็นแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล เป็นแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะ เชื่อมโยง หรือตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน อาจเรียกแผนดังกล่าวนี้ว่า Performance Development Plan (PDP) ซึ่งกรมการปกครองได้ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากการจัดทำตัวชี้วัดระดับกรม ตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง และตัวชี้วัดรายบุคคล

๔. Career Development : เป็นการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากร ในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ด้วยกระบวนการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงาน (Job Family) สำหรับ ในส่วนของกรมการปกครอง ได้มีการ กำหนดหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายงาน เช่น หลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครอง ระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง ฯลฯ ซึ่งจะกำหนดดำเนินการ โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับกรอบ อัตรากำลัง การทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๕. Talent Management : เป็นระบบบริหารจัดการ “คนเก่ง” ซึ่งประกอบด้วย นักเรียนทุน รัฐบาล (ก.พ.) ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ข้าราชการใน โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ข้าราชการในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่น ลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) โครงการ DOPA Young Talent ฯลฯ

ตารางที่ ๔ - ๒ ตารางสรุปผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
๑. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ใน พื้นที่ที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาด ความชัดเจน ๒. ความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อรูปแบบความคาดหวังจากการ เข้ารับบริการของหน่วยงาน ๓. โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่สมดุลให้องค์กรมี เอกภาพตลอดจนบุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาาร่วมกัน

ตารางที่ ๔ - ๒ ตารางสรุปผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ต่อ)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
	<p>๔. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสังคม ส่งผล กระทบต่อความต้องการของประชาชนที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนมากขึ้น</p> <p>๕. การขาดแคลนงบประมาณในการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเร่งด่วน</p> <p>๖. การขาดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทาง ยุทธศาสตร์ชาติ</p>
<p>๒. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ</p>	<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ เกิดเอกภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกลไก หลักของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้</p> <p>๒. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วน ภูมิภาค ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่</p> <p>๓. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่าง ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความ ชัดเจนในการบริหารราชการ</p> <p>๔. มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐ จากภาค ส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบหุ้นส่วนของการพัฒนา ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ</p>
<p>๓. ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้าง อัตรากำลังที่ทำกรปกครองอำเภอกับภารกิจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ</p>	<p>๑. บุคลากรของกรมการปกครองมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ด้วยสภาพสังคมที่ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิง พื้นที่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น</p> <p>๒. อัตรากำลังยังขาดความสมดุลในการให้ที่ ทำ การปกครองอำเภอมีความเป็นเลิศ และ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๓. ความคาดหวังของประชาชนที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม</p>

ตารางที่ ๔ - ๒ ตารางสรุปผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ต่อ)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
	๔. รัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้อง ผลักดันการดำเนินงานในพื้นที่ เกิดความล่าช้า จากจำนวนอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, ๒๕๖๖

ผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการ ปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการ ปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ที่ทำการปกครองอำเภอ ผู้วิจัยพบว่า การได้รับงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการเข้าไป ในพื้นที่ทุกระดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ ประการถัดมา การที่ หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีทัศนคติการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน ในปัจจัยดังกล่าวจะสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ทำการ ปกครองอำเภอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะ ประชากรรัฐ ที่ภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ร่วมมือกันพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่
ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำการปกครองอำเภอ
ที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....”

“.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
มีความทัศนคติการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....”

“.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วน
การพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่
เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....”

๒. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกร ปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกร
ปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ผู้วิจัยพบว่า งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลถูกผลักดันการ
ดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นผลจากการที่รัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครอง
อำเภอ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีความสอดคล้องต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกร
ปกครองอำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ประการถัดมา การให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำกร
ปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่
ในลักษณะประชารัฐ ในรูปแบบหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ
การสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่
เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ
ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ.....”

“.....การที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและให้ที่ทำกรปกครองอำเภอ
เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถ
ใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อประชาชนในระยะยาว.....”

“.....การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่มีความสอดคล้องต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร.....”

“.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วน
การพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้อง
อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....”

๓. ปัจจัยด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

จากการศึกษาวิจัย ด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ ผู้วิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นปัจจัยสำคัญ ของการวางแนวทางด้านโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอให้มีความสมดุล และเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

“.....ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นปัจจัยสำคัญ ของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีเป้าหมายให้ หน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง.....”

“.....การบริหารงานภาครัฐแบบบูรณาการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ รวมไปถึงศักยภาพในการเชื่อมโยงการบริหารราชการแผ่นดินในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่.....”

“.....การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบาย และทิศทางการพัฒนา ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติและรัฐบาลกำหนดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบอำนาจหน้าที่.....”

“.....การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร.....”

ตารางที่ ๔ - ๓ ตารางสรุปผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
๑. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ	๑. การได้รับงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการเข้าไปในพื้นที่ทุกระดับ ๒. การที่หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ มีทัศนคติการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

ตารางที่ ๔ - ๓ ตารางสรุปผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ
 ที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบ
 บูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ต่อ)

หัวข้อประเด็นคำตอบหลัก	ประเด็นคำตอบย่อย
	๓. ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะ ประชากรรัฐ ที่ภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ร่วมมือกัน
๒. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ	๑. งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลผลักดันการ ดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นผลจากการที่รัฐบาล เล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกร ปกครองอำเภอ ๒. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีความ สมดุลต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกรปกครอง อำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของ บุคลากรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประการถัดมา ๓. การให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ มีขนาดที่ เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำกร ปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อม ประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ในลักษณะประชากรรัฐ ในรูปแบบหุ้นส่วนการ พัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ
๓. ปัจจัยด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ของที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมการ บริหารราชการแบบบูรณาการ	๑. ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นปัจจัยสำคัญ ของการวาง แนวทางด้านโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกร ปกครองอำเภอให้มีความสมดุล และเป็น หน่วยงานหลักในการบูรณาการการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อ จำนวนบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อ ใช้ในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, ๒๕๖๖

สรุป

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ รวบรวม และสังเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษา นำมาประมวลเป็นผลการศึกษา โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้างต้น ดังนี้

๑. ผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง พบว่า การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ และความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และแผนปฏิบัติราชการกรมการปกครอง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ ตลอดจนความเกี่ยวข้องของนายอำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ
๒. ผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำการปกครองอำเภอกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยพบว่า ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ และแนวคิด ความเกี่ยวข้องของนายอำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ และ
๓. ผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจัยด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ มีความสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทของนายอำเภอ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ” มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร ๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยผู้วิจัยกำหนดศึกษาวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ประกอบด้วย การศึกษาวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลการศึกษาแบบทฤษฎี การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) กับกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่กำหนด และการวิจัยฉบับนี้ได้ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ๑. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ๒. การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure) ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

สรุป

สรุปผลการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

๑. การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ

กรมการปกครองเป็นกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสาสมัครชาตินิยม และการทะเบียน มีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และทำให้สังคมเกิดความสงบสุขอย่างยั่งยืน ตลอดจนการเป็นหน่วยงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ

ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เรียกว่า “ที่ทำการปกครองอำเภอ” จำนวน ๘๗๘ แห่ง ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย มีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา โดยมีโครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน/ฝ่าย ๑ สำนักงาน ๑ ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก สำนักงานอำเภอและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ สำหรับภาพรวมอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอทั่วประเทศ มีข้าราชการ จำนวน ๑๑,๕๓๗ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑,๗๙๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๓๕ คน ซึ่งมีสัดส่วนจำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่ายแปรผันไปตามบริบทของแต่พื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า จำนวนบุคลากรที่บรรจุหรือปฏิบัติงานอยู่จริงยังมีอัตราว่างคงเหลือจากจำนวนอัตราเต็มกำลัง

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ที่ทำการปกครองอำเภอ

ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ คือ ความครอบคลุมของโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพของนายอำเภอในแต่ละพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติจะต้องกำหนดรายละเอียดโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในแต่ละบริบทของพื้นที่ รวมไปถึงทัศนคติและความพร้อมในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระดับสูงในการรับนโยบายจากรัฐบาลไปปฏิบัติด้วยความยืดหยุ่น ควบคู่กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร ยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๑ กำหนดว่า ในจังหวัดหนึ่งให้มีหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัดเรียกว่าอำเภอ และมาตรา ๖๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอว่า ถ้ากฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอ ที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น นายอำเภอในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารราชการระดับอำเภอ เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในอำเภอ รวมทั้งกำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนงานราชการประจำอำเภอของกรมการปกครอง โดยมีหน้าที่บริหารราชการในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ และผลักดันการทำงานทั้งในแนวราบและแนวตั้งระหว่างส่วนราชการระดับอำเภอ/จังหวัด/กรม/กระทรวง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และมวลชนในพื้นที่ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินและนโยบายรัฐบาลในระดับอำเภอ และกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคต

๔. ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ ในหลากหลายประเด็น ได้แก่ การปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งในมิติปริมาณและมิติคุณภาพของบุคลากร การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนกันได้ การมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะความสามารถผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ และการจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์

สรุปผลการศึกษาด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ

ปัจจัยประการสำคัญที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้รูปแบบความต้องการของประชาชน มีความรวดเร็วฉับพลัน และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงโครงสร้างอัตรากำลังยังไม่สมดุลส่งผลให้ที่ทำกรปกครองอำเภอขาดความสมดุลระหว่างภารกิจและจำนวนบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาาร่วมกัน การขาดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

๒. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ คือ การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาค ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อนและมีความชัดเจนในการบริหารราชการ ประการสุดท้ายมีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบหุ้นส่วนของการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายสำคัญ

๓. ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำการปกครองอำเภอกับการกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำการปกครองอำเภอกับการกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรของกรมการปกครองมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงพื้นที่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การมีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนอัตรากำลัง ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนตามแนวทางทางยุทธศาสตร์ชาติ

สรุปผลการศึกษาด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ ผู้วิจัยพบว่า การได้รับงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการเข้าไปในพื้นที่ทุกระดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ กล่าวคือ กลไกของที่ทำการปกครองปรากฏตั้งแต่ในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่เล็กที่สุด ดังนั้น กลไกดังกล่าว จึงส่งผลต่อบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ประการถัดมา การที่หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีทัศนคติการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในปัจจุบันดังกล่าวจะสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ

การสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ มีปัจจัยด้านการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นผลจากการที่รัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรประการถัดมา การให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและให้ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ในลักษณะประชารัฐ ในรูปแบบหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

๓. ปัจจัยด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นปัจจัยสำคัญ ของการวางแนวทางด้าน โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอให้มีความสมดุล และเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรใน ที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑.๑ การมีจำนวนบุคลากรและอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อบทบาทภารกิจ หน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ

จากการศึกษาวิจัยในประเด็นการจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ของที่ทำการปกครองอำเภอ พบว่า กรมการปกครองมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มจำนวนบุคลากร ให้สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยมีผลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ โดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรดังกล่าว อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่เป็นการเพิ่มขนาดของระบบราชการ และเป็น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความจำเป็นจะต้องให้มีโครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ และสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ

นอกจากการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับจำนวนอัตราที่มีอยู่นั้น ถือเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติปริมาณ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเล็งเห็นถึง ความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ กรมการ ปกครอง จะต้องดำเนินการการพัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรแบบการบูรณาการ หลักสูตรจากส่วนราชการต่าง ๆ ในเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรบรรจุใหม่ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ภายใต้การมีโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอที่มีความยืดหยุ่น

๑.๓ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐโดยใช้กลไก ของที่ทำการปกครองอำเภอ

จากความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้รูปแบบความต้องการของประชาชน มีความรวดเร็วฉับพลัน และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าจะต้องมีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความสมดุล และลดความซ้ำซ้อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ โดยให้ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ เป็นผู้มีบทบาทในลักษณะของการเชื่อมประสานภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาาร่วมกัน ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ก่อให้เกิดความร่วมมือในลักษณะประชารัฐ จากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบหุ้นส่วนของการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

๒. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

สำหรับข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการนำเสนอมาตรการในเชิงบริหารที่สอดคล้องกับแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ โดยข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายนี้ จึงมีความจำเป็นในการนำเสนอการทบทวนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ และการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการจัดโครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลัง รวมไปถึงการแบ่งบทบาทของราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เกิดความชัดเจน

๒.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณจะต้องสนับสนุนและไม่เป็นอุปสรรคให้กับที่ทำการปกครองอำเภอ โดยการปรับปรุงวิธีการงบประมาณให้มีความคล่องตัว สะดวก เหมาะสมกับสถานการณ์และความเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการในพื้นที่ เพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานหลักส่วนภูมิภาคในการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒ ที่ทำการปกครองอำเภอจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ โดยอยู่ในรูปแบบ “อำเภอแบบบูรณาการ” ผ่านการกำหนดระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นต้น ให้มีความเบ็ดเสร็จเป็นเอกภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- จิระ หงส์ลดากรมภ์. แนวคิดและหลักการขบข่ายการพัฒนาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓.
- เชาว์ โรจนแสง. แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ ๒๕๔๔. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๔.
- สุนันทา เลานันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
 บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒.

วารสาร

- ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. “การบริหารจัดการแบบบูรณาการวิถีใหม่ของกรมการปกครองในการพัฒนาและ
 ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนภายใต้นโยบายรัฐบาลระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓”. วารสาร
 รามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์. ปีที่ ๕ (ฉบับที่ ๑/๒๕๖๕), เมษายน ๒๕๖๕.
 หน้า ๓๕๕-๓๘๔.
- วัชรเดช เกียรติขานน. “การพัฒนาบทบาทของนายอำเภอในทศวรรษหน้า”. วารสารสังคมศาสตร์
 และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ . ปีที่ ๖ (ฉบับที่ ๒), กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔. หน้า ๔๔๑-๔๕๔.

กฎหมาย

- “กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
 พ.ศ. ๒๕๖๔”. ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๓๘ ตอนที่ ๑๖ ก, ๔ มีนาคม ๒๕๖๔, หน้า ๓๐.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)”,
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑, หน้า ๑.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘)”, ราช
 กิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๐๘ ตอนที่ ๑๕๖, (ฉบับพิเศษ) ๔, กันยายน ๒๕๓๔, หน้า ๑.
- “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒)”, ราช
 กิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๓๑, ๑๗ ก ิม ๒๔๕๗, หน้า ๒๒๙.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก, ๖ เมษายน
 ๒๕๖๐, หน้า ๑.
- “ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๓๖ ตอนที่ ๘๒ ก, ๑๓
 ตุลาคม ๒๕๖๑, หน้า ๑.

ภาคผนวก

กลุ่มเป้าหมายการเก็บข้อมูล

ประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
แบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ

ชุดคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	วิธีการเก็บข้อมูล
กลุ่มที่ ๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง			
๑	อธิบดีกรมการปกครอง	๑	สัมภาษณ์ เชิงลึก
๒	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	๑	
๓	ผู้อำนวยการส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน	๑	
๔	ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง	๑	
กลุ่มที่ ๒ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด			
๕	ผู้ว่าราชการจังหวัด	๑	สัมภาษณ์
๖-๘	ปลัดจังหวัด	๓	เชิงลึก
กลุ่มที่ ๓ นายอำเภอ			
๙-๑๑	นายอำเภอในพื้นที่ปกติ	๓	สัมภาษณ์ เชิงลึก
๑๒-๑๔	นายอำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๓	
๑๕-๑๗	นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๓	
๑๘-๒๐	นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร	๓	
กลุ่มที่ ๔ บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ			
๒๑	ปลัดอำเภอ จำนวน ๑๒ อำเภอ	๑๒	การสนทนา กลุ่มย่อย
กลุ่มที่ ๕ ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่			
๒๒	ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้งในคณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ (ก.บ.อ.)	๑๒	การสนทนา กลุ่มย่อย
รวม		๔๔	

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑ อธิบัติกรรมการปกครอง

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโท ภพชนก ชลาณุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะอธิบดีกรมการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการของอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ด้วยอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง มีหน่วยงานสำหรับการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนภูมิภาค ที่เรามีหน่วยงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ และมีนายอำเภอ ซึ่งอยู่ในสังกัดกรมการปกครอง ซึ่งเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการส่วนภูมิภาค และกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ของตน ดังนั้น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบ และปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาทผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบายมาตรการช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล รวมทั้งบทบาทผู้นำองค์กรระดับอำเภอซึ่งจะต้องรับผิดชอบงานทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านการพัฒนา และมิติด้านการสร้างความเข้าใจของคนในชุมชน เช่น ๑. บทบาทการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพกำนันผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ๒. บทบาทด้านการทะเบียน ๓. บทบาทด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจน บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามพื้นที่ภารกิจของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีส่วนราชการในระดับพื้นที่ที่กรมการปกครองต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

.....เป้าหมายที่สำคัญที่กรมการปกครองนำมาใช้ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการทำให้ปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ทั้งในมิติปริมาณ เช่น การเพิ่มอัตราของข้าราชการให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจที่กรมการปกครองได้รับเป็นต้น และมิติคุณภาพของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือคุณสมบัติของผู้ที่จะรับราชการให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบูรณาการเชื่อมประสาน และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....๑. อัตรากำลังยังไม่สมดุลให้องค์กรมีเอกภาพและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาทุกระดับได้ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคอื่น ๆ

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นเอกภาพ เป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

ตลอดจนแกนหลักสำคัญในการเป็นโซ่พัฒนาระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

๔.๓ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

.....ยุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยสำคัญ ของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีเป้าหมายให้ หน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๒ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการจัดระบบงานและบริหารงานบุคลากรของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้สามารถส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การเพิ่มหรือการลดจำนวนอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารงานของนายอำเภอ ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงานการบริหารในระดับพื้นที่ รวมไปถึงการที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาค มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยังคงต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ

ย่อมส่งผลต่อการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทั่วประเทศ มีความพร้อมในการรับนโยบายและพร้อมปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างทันที่ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ลงลึกถึงระดับครัวเรือน.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนำระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

.....การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานของทดแทนกันได้ร่วมไปกับการมีโครงสร้างอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นสอดคล้องไปตามบริบทในพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น พื้นที่ชายแดน พื้นที่ทุรกันดาร พื้นที่ชุมชนเมือง เป็นต้น.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การที่กรมการปกครอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานครอบคลุมทั่วประเทศ รวมไปถึงค่าตอบแทนให้กับกลไกต่าง ๆ ของกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่ยังไม่เพียงพอในระดับพื้นฐาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....บุคลากรขององค์กรเป็นมืออาชีพ สั่งสมประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ บุคลากรมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงานและการบูรณาการ ฐานปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถทดแทนกันได้.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลในการเสริมสร้างศักยภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอ ให้มีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

๔.๓ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

.....การบริหารงานภาครัฐแบบบูรณาการ ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ รวมไปถึงศักยภาพในการเชื่อมโยงการบริหารราชการแผ่นดินในทุกกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๓ ผู้อำนวยการส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะผู้อำนวยการส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน มีอำนาจหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการในสังกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผน การจัดส่วนราชการและอัตรากำลังในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การวางแผนกำลังคน การกำหนด และเกลี้ยอัตรากำลังการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน การจัดทำข้อเสนอแนะ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการ บริหารงานบุคคล การประชุม อ.ก.พ. กรม การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางการทบทวน บทบาท ภารกิจ และวิธีปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล โครงสร้าง อัตรากำลัง ระบบงานและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน การสรรหา คัดเลือก พัฒนาและเสริมสร้าง สมรรถภาพข้าราชการ และลูกจ้าง การลาไปศึกษาภายในประเทศ การคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถส่งเสริมบทบาท ของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การกำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการเพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการปกครอง ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังนั้น การกระทำใด ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ประเด็นที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ คือการที่บุคลากรมีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ในแต่โอกาส รวมถึงการมีภาวะผู้นำและทักษะในการประสานงานและการบูรณาการที่ปรากฏขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาเร่งด่วน.....

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

.....การพัฒนาทักษะความสามารถ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ของบรรดาบุคลากรที่บรรจุใหม่ ให้ได้รับการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อเป็นตัวต้นแบบในการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นแรงผลักดันในการเร่งรัดพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลได้.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจากการมาติดต่อราชการกับบุคลากร
ในที่ทำกรปกครองอำเภอ ซึ่งจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการให้ประชาชนเกิดความ
สบายใจ จากการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและ
สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....อัตรากำลังคนยังไม่เพียงพอต่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณ
ที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไปข้างต้น คือ ความคาดหวังจากประชาชน
จากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพ
เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....

**ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ
ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกร
ปกครองอำเภอ

.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีความทศคติ
การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน
ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
นี้ทำกรปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำกร
ปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่
เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด
ประสิทธิผลที่ดีต่อประชาชนในระยะยาว.....

๔.๓ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครอง
อำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

.....การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนา
ตามที่ยุทธศาสตร์และรัฐบาลกำหนด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง
ให้มีความสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบอำนาจหน้าที่.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๔ ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการในสังกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการ เลื่อนระดับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ศึกษาวิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการใช้กำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาระบบงานบรรจุและแต่งตั้ง การโอนอัตรากำลัง และอัตรากำลัง การช่วยราชการและการขอกลับเข้ารับราชการ การจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนและปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง การกำหนดเขตผู้ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม การปรับอัตรากำลังข้าราชการให้ได้รับตาม เพื่อให้ข้าราชการกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการ ในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

..... ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของนายอำเภอโดยตรง ซึ่งถือถือเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงานต่าง ๆ ของกรมการปกครอง รวมถึงเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้นโยบายและแนวทางการพัฒนาต่างๆ สามารถนำไปปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้จริงในระดับพื้นที่ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอจึงส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยตรง.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

.....การบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน การให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุข การเป็นหน่วยงานปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และนายอำเภอยังต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอในปัจจุบัน.....

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

.....การจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครอง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เป็นนิยมและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ทางกรมการปกครองมีแนวคิดในการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดนี้.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการ ดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหาร ราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกรปกครอง อำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร.....

๔.๓ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครอง อำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ

.....การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรของที่ทำกรปกครอง อำเภอ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๕ ผู้ว่าราชการจังหวัด

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวมรวบข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติภารกิจให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ ตลอดจนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ในการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาล การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผลในจังหวัดในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดก็จำเป็นต้องอาศัยกลไกของนายอำเภอ รวมไปถึงที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานและอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๒ ปลัดจังหวัด ก.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนราชการของกรมการปกครองในส่วนภูมิภาค ปกครองบังคับบัญชานายอำเภอในจังหวัด ผู้ซึ่งมีฐานะเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการ ในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ ให้สามารถส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอที่มีเป็นจำนวนมาก มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการทั้งในมิติของงานตามนโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ มีทีมงานตามอำนาจหน้าที่ และมีทีมงานเชิงพื้นที่ ดังนั้นการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผลต่อการบริการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนาระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๗ ปลัดจังหวัด ข.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนราชการของกรมการปกครองในส่วนภูมิภาค ปกครองบังคับบัญชานายอำเภอในจังหวัด ผู้ซึ่งมีฐานะเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการ ในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ ให้สามารถส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ในการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาล การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผลในจังหวัดในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดก็จำเป็นต้องอาศัยกลไกของนายอำเภอ รวมไปถึงที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานและอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผล
กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำการปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึง
ระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์
การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๘ ปลัดจังหวัด ค.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนราชการของกรมการปกครองในส่วนภูมิภาค ปกครองบังคับบัญชานายอำเภอในจังหวัด ผู้ซึ่งมีฐานะเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการ ในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ ให้สามารถส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ในการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาล การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผล ในจังหวัดในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดก็จำเป็นต้องอาศัยกลไกของนายอำเภอ รวมไปถึงที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ประเด็นที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ คือการที่บุคลากรมีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่โอกาส รวมถึงการมีภาวะผู้นำและทักษะในการประสานงานและการบูรณาการที่ปรากฏขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาเร่งด่วน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การที่กรมการปกครอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานครอบคลุมทั่วประเทศ รวมไปถึงค่าตอบแทนให้กับกลไกต่าง ๆ ของกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่ยังไม่เพียงพอในระดับพื้นฐาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ที่ทำกรปกครองอำเภอมีความเป็นเอกภาพ เป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนแกนหลักสำคัญในการเป็นโช้พัฒนาระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีความทัศนคติ การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้ ทำการปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์ การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๙ นายอำเภอในพื้นที่ปกติ ก.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของ นายอำเภอโดยตรง ซึ่งถือถือเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงานต่าง ๆ ของกรมการ ปกครอง รวมถึงเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้นโยบายและแนวทางการพัฒนาต่างๆ สามารถนำไป ปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้จริงในระดับพื้นที่ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของส่วนราชการ และ อัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอจึงส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยตรง.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนาระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....อัตรากำลังคนยังไม่เพียงพอต่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไปข้างต้น คือ ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๐ นายอำเภอพื้นที่ปกติ ข.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ในการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาล การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผลในจังหวัดในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดก็จำเป็นต้องอาศัยกลไกของนายอำเภอ รวมไปถึงที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ

.....การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของคุณากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัย
สนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุม
ทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๑ นายอำเภอพื้นที่ปกติ ค.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....ในการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาล การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของ พี่น้องประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผล ในจังหวัดในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดก็จำเป็นต้องอาศัยกลไกของนายอำเภอ รวมไปถึงที่ทำการ ปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการการ ปกครอง เช่น โครงสร้างของส่วนราชการกรมการปกครอง และอัตรากำลังของที่ทำการปกครอง อำเภอ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....การบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การอำนวยความสะดวก การให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุข การเป็นหน่วยงานปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และนายอำเภอยังต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอในปัจจุบัน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๒ นายอำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ก.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอที่มีเป็นจำนวนมาก มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการทั้งในมิติของงานตาม นโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ มิติงานตามอำนาจหน้าที่ และมิติงานเชิงพื้นที่ ดังนั้นการ ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผล ต่อการบริการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนาระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลในการเสริมสร้างศักยภาพของที่ทำการปกครองอำเภอให้มีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๓ นายอำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ข.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การกำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการเพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการปกครอง ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังนั้น การกระทำใด ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผลต่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....การบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบ และปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาทผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบายมาตรการช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล รวมทั้งบทบาทผู้นำองค์กรระดับอำเภอซึ่งจะต้องรับผิดชอบงานทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านการพัฒนา และมิติด้านการสร้างความเข้าใจของคนในชุมชน เช่น ๑. บทบาทการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ๒. บทบาทด้านการทะเลาะเบาะแว้ง ๓. บทบาทด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจน บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามพื้นที่ ภารกิจของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีส่วนราชการในระดับพื้นที่ที่กรมการปกครองต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีความรู้ที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการ

พัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีความทัศนคติ การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้ ทำการปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อประชาชนในระยะยาว.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๔ นายอำเภอในพื้นที่ชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ค.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การเพิ่มหรือการลดจำนวนอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการ บริหารงานของนายอำเภอ ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงานการบริหารในระดับพื้นที่ รวมไปถึง การที่การทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาค มีความสำคัญใน การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยังคงต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอย่อมส่งผลต่อการบริหาร ราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และ รัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนำระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความ ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำการปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๕ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การเพิ่มหรือการลดจำนวนอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารงานของนายอำเภอ ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงานการบริหารในระดับพื้นที่ รวมไปถึงการทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาค มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยังคงต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอย่อมส่งผลต่อการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล ในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้านและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ และการนำระเบียบกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครองไปใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในพื้นที่.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๖ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ข.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอที่มีเป็นจำนวนมาก มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการทั้งในมิติของงานตาม นโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ มิติงานตามอำนาจหน้าที่ และมิติงานเชิงพื้นที่ ดังนั้นการ ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผล ต่อการบริการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับห่วงโซ่การพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้างความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....๑. อัตรากำลังยังไม่สมดุลให้องค์กรมีเอกภาพและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาทุกระดับได้ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาารหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคอื่น ๆ

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลในการเสริมสร้างศักยภาพของที่ทำการปกครองอำเภอให้มีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีความทัศนคติ การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้ ทำการปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำการ
ปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้
บุคลากรสามารถใช้อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อ
ประชาชนในระยะยาว.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๗ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ค.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การกำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการเพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการปกครอง ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังนั้น การกระทำใด ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผลต่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ส่งผลให้ปัญหาความต้องการของประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ที่ทำกรปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบ และปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาทผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบายมาตรการช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล รวมทั้งบทบาทผู้นำองค์กรระดับอำเภอซึ่งจะต้องรับผิดชอบงานทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านการพัฒนา และมิติด้านการสร้างความเข้าใจของคนในชุมชน เช่น ๑. บทบาทการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ๒. บทบาทด้านการทะเบียน ๓. บทบาทด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจน บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามพื้นที่ ภารกิจของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีส่วนราชการในระดับพื้นที่ที่กรมการปกครองต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความ ความคาดหวังจาก

ประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำการปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๘ นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร ก.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การเพิ่มหรือการลดจำนวนอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการ บริหารงานของนายอำเภอ ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานงานการบริหารในระดับพื้นที่ รวมไปถึง การที่การทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในระดับพื้นที่ ส่วนภูมิภาค มีความสำคัญใน การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และยังคงต้องรับผิดชอบงานที่กระทรวง กรม ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ หรือมีหน่วยงานปฏิบัติแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอย่อมส่งผลต่อการบริหาร ราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และ รัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานและอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง
.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....การจัดโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ยังไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีงานนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ตั้งแต่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ให้สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามการเพิ่มอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลดีในการขับเคลื่อนงานนโยบายเร่งด่วน และการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไปได้ควบคู่พร้อมเพรียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....ปัจจัยในเรื่องของความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดสำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่เนื่องจากการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัย
สนับสนุนที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่มีกลไกครอบคลุม
ทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน).....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๑๙ นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร ข.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....การกำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการเพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการปกครอง ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังนั้น การกระทำใด ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผลต่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ

.....การบูรณาการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสำคัญของการเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน ในลักษณะผู้เชื่อมประสาน.....

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การบริหารราชการที่มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....ในข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรของกรมการปกครองนั้นมีศักยภาพที่ดี และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างไรก็ตามสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาเชิงพื้นที่มีมากขึ้น กรมการปกครองต้องบริหารความความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชน ต้องการความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ จึงยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปข้างต้น.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีความทัศนคติ การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสามารถเกื้อหนุนศักยภาพของการบริหารงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้ ทำการปกครองอำเภอให้บังเกิดประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อประชาชนในระยะยาว.....

**คำถามวิจัยประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ**

ชุดคำถามที่ ๒๐ นายอำเภอในพื้นที่ทุรกันดาร ค.

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ท่านในฐานะนายอำเภอในฐานะหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอและที่ทำการปกครอง อำเภอ ให้ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

.....อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอที่มีเป็นจำนวนมาก มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการทั้งในมิติของงานตาม นโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ มิติงานตามอำนาจหน้าที่ และมิติงานเชิงพื้นที่ ดังนั้นการ ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง จึงส่งผล ต่อการบริการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีนัยสำคัญ.....

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

.....โครงสร้างของอัตรากำลังที่เหมาะสม และครอบคลุมอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนายอำเภอให้ขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการได้อย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้.....

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบ และปฏิบัติในภารกิจของกรมการปกครองและภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาทผู้แทนรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบายมาตรการช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล รวมทั้งบทบาทผู้นำองค์กรระดับอำเภอซึ่งจะต้องรับผิดชอบงานทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านการพัฒนา และมิติด้านการสร้างความเข้าใจของคนในชุมชน เช่น ๑. บทบาทการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ๒. บทบาทด้านการทะเลาะเบาะแว้ง ๓. บทบาทด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจน บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจตามพื้นที่ ภารกิจของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีส่วนราชการในระดับพื้นที่ที่กรมการปกครองต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ.....

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

.....การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....

๓.๓ ท่านคิดว่าโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือไม่ พร้อมเหตุผลประกอบ

.....โครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่พิเศษที่ต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนที่ซับซ้อนกว่าพื้นที่ปกติ.....

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

.....งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วในพื้นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของที่ทำการปกครองอำเภอที่ครอบคลุมทั่วประเทศ และลงลึกไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน.....

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

.....การที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จนมีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ.....

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ

ชุดคำถามที่ ๒๑ บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาวิชาป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> <p>๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>
การเก็บข้อมูล	การสนทนากลุ่มย่อย

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

๒.๑ ท่านคิดว่าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง เช่น โครงสร้าง ส่วนราชการของกรม และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อย่างไรบ้าง

- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ส่งผลต่อการปฏิบัติ ราชการในส่วนภูมิภาคโดยตรง ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตรากำลัง ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ

- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างอัตรากำลังส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตาม แนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกร ปกครองอำเภอ

- จำนวนบุคลากร
- โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
- ศักยภาพของบุคลากร
- งบประมาณด้านบุคลากร

๒.๓ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การบูรณาการงานด้านความมั่นคง
- การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของศูนย์ดำรงธรรม
- การดำเนินงานแทนหน่วยงานที่ไม่มีในพื้นที่

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

- การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร
- การศึกษาดูงาน
- การฝึกงานผ่านการปฏิบัติของข้าราชการบรรจุใหม่
- การจัดอบรมทบทวนความรู้การปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- การขาดแคลนงบประมาณในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเร่งด่วน
- การขาดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

- จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- ได้รับงบประมาณในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเร่งด่วน
- ได้ได้รับความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

- การมีจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ

- ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานรวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อยและไม่ทั่วถึง
 - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ต้องพัฒนา
- ๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- รัฐบาลให้ความสำคัญขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาพื้นที่
 - รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและปรับปรุงแม่นยำจากภาครัฐระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้มแข็ง/มีศักยภาพและปฏิบัติงานทั่วประเทศ รับนโยบายและพร้อมปฏิบัติ
 - มีบุคลากรซึ่งสามารถปฏิบัติงาน และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มประกอบวิจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ
กรณีศึกษา: นายอำเภอ

ชุดคำถามที่ ๒๒ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้ง
ในคณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ (ก.บ.อ.)

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโทภพชนก ชลานุเคราะห์
ตำแหน่ง	นักศึกษาระดับปริญญาโทป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร ๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๓. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของ ที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
การเก็บข้อมูล	การสนทนากลุ่มย่อย

ส่วนที่ ๒ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

๒.๑ ท่านคิดว่าความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- การทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ
- การทำงานทั้งในแนวราบและแนวตั้งระหว่างส่วนราชการระดับอำเภอ/จังหวัด/กรม/กระทรวง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน สังคม และมวลชนในพื้นที่

๒.๒ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ มีรูปแบบใดบ้าง

- การลงพื้นที่ของบุคลากรในการสร้างความรู้ความเข้าใจสภาพภูมิสังคม
- การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมอง ประสบการณ์ และทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ส่วนที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำการปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ
- การขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่
- งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- การตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียวของหน่วยงานภาครัฐ

๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ มีประเด็นใดบ้าง

- การบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ
- การได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในการตัดสินใจร่วมกันในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาในพื้นที่ ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ

ส่วนที่ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๔.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ

- การบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในพื้นที่
- การได้รับงบประมาณจากแหล่งงบประมาณต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

- นายอำเภอมีศักยภาพและองค์ความรู้ที่เข้าใจการดำเนินงานของภาคเอกชน
- การให้บริการประชาชนที่เรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว

๔.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- บุคลากรขององค์กรเป็นมืออาชีพ ส่งสมประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ
- บุคลากรมีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่
- บุคลากรมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงานและการบูรณาการ
- ฐานปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถทดแทนกันได้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ

ร้อยตำรวจโท ภาชนก ชลานุเคราะห์

วัน เดือน ปีเกิด

๑๑ ตุลาคม ๒๕๑๒

การศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๕๙

หลักสูตรนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๖๘

ประวัติการทำงานโดยย่อ

๒๕๕๘

นายอำเภอ

ที่ทำการปกครองอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

๒๕๕๘

นายอำเภอ

ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

๒๕๖๐

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กรมการปกครอง

๒๕๖๓

รองผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี

๒๕๖๓

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี

๒๕๖๔

รองอธิบดีกรมการปกครอง

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองอธิบดีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเมือง

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ
เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษา: นายอำเภอ

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโท ภพชนก ชลาบุรุษ หักสุตร วปอ. รุ่นที่ 65

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมการปกครอง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน
เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยกำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังภาครัฐ
ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการ
พัฒนาในทุกระดับมีเอกภาพและสอดคล้องกันตามห่วงโซ่การพัฒนาพระราชการบริหาร
ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา

นายอำเภอ เป็นตำแหน่งราชการสำคัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค สามารถ
จำแนกภาระงานของนายอำเภอได้เป็น 3 มิติ ดังนี้ 1. มิติยุทธศาสตร์ของรัฐบาล (Agenda) มีความ
ครอบคลุมภารกิจหรือนโยบายเฉพาะเรื่องที่รัฐบาลกำหนดและมอบหมายสั่งการซึ่งสอดคล้องกับ
เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติซึ่งไม่ได้เป็นภารกิจของกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งโดยเฉพาะ ถ้าหาก
กฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่
ของนายอำเภอที่จะต้องรักษาให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น 2. มิติงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
(Function) มีความครอบคลุมภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง 3. มิติงาน
ตามยุทธศาสตร์พื้นที่ (Area) ครอบคลุมเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ที่เป็นจุดเน้นเฉพาะในพื้นที่
โดยนายอำเภอมีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในพื้นที่ในการสะท้อนปัญหาความเดือดร้อน
และความต้องการของประชาชนเข้าสู่กระบวนการของภาครัฐ ให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง
ได้แก่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีนายอำเภอ
เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ และบังคับบัญชาบุคลากร

2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากร
บุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ
ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการ
ปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ
รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา จำแนกออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1. กฎหมายและระเบียบ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง 3. ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนายอำเภอ และที่ทำการปกครองอำเภอ 4. ผลการศึกษา และข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด 3. นายอำเภอ 4. บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ 5. ผู้แทนภาคีเครือข่ายในการบูรณาการงานพื้นที่ โดยกำหนดกลุ่มประชากรด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง รวม 44 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการศึกษาคอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูล จำแนกออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับทุติยภูมิ รวบรวมโดยการวิจัยเอกสาร ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ 2. ระดับปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย ต่อกลุ่มตัวอย่างผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทสำคัญการตามขอบเขตของประชากรที่กำหนด โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบเจาะจง และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้ และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

1. การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอ พบว่ามีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เรียกว่า “ที่ทำการปกครองอำเภอ” จำนวน 878 แห่ง มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา โดยมีโครงสร้างภายใน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ สำหรับภาพรวมอัตรากำลังมีข้าราชการ จำนวน 11,537 คน พนักงานราชการ จำนวน 1,792 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 135 คน ซึ่งมีสัดส่วนจำนวนบุคลากรแปรผันไปตามบริบทของแต่พื้นที่

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอ พบว่า ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ คือการเพิ่มประสิทธิภาพของนายอำเภอในแต่ละพื้นที่ ผ่านการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม ควบคู่กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

3. ความสำคัญและภารกิจที่หลากหลายของที่ทำกรปกครองอำเภอ พบว่า พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 65 กำหนดว่า ถ้ากฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติ ตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอ ที่จะต้องรักษาให้เป็นไป ตามกฎหมายนั้น นอกจากนี้ นายอำเภอมีหน้าที่บริหารราชการในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าประสงค์ของกรม จังหวัด กระทรวง และรัฐบาล แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ และทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานแบบบูรณาการทั้งในแนวราบและแนวตั้ง ระหว่างส่วนราชการทุกรูปแบบ และภาคประชาสังคมในพื้นที่

4. ความสำคัญและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ ได้แก่ การปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งในมิติปริมาณและมิติคุณภาพ ของบุคลากร การสร้างบุคลากรให้มีความสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ การมีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่มีความยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะความสามารถผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ที่บรรจุใหม่ และการจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรในเชิงยุทธศาสตร์

ผลการวิจัยด้านปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคของบุคลากรนายอำเภอ และที่ทำกรปกครองอำเภอ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคของที่ทำกรปกครองอำเภอ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึง โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่สมดุลส่งผลให้ที่ทำกรปกครองอำเภอขาดความสมดุลระหว่าง ภารกิจและจำนวนบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาาร่วมกัน

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ พบว่า การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิด เอกภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้ การพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาค ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องในแต่ละพื้นที่ การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมดุล ลดความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในการบริหารราชการ ประการสุดท้ายมีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐ ในรูปแบบหุ้นส่วนของการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายสำคัญ

3. ความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างอัตรากำลังที่ทำกรปกครองอำเภอ กับภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรของกรมการปกครองมีศักยภาพที่ดีและมี เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงพื้นที่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การมีจำนวนบุคลากร ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนอัตรากำลัง ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

ผลการวิจัยด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อส่งเสริมบทบาทของนายอำเภอในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

1. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ พบว่า การได้รับงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการเข้าไปในพื้นที่ทุกระดับ เนื่องจากกลไกของที่ทำกรปกครองอำเภอปรากฏตั้งแต่ในระดับอำเภอ ตำบล บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ประการถัดมา การที่หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีทัศนคติการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ พบว่า การให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และให้ที่ทำกรปกครองอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ในลักษณะประชารัฐ ในรูปแบบหุ้นส่วนการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

3. ปัจจัยด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นปัจจัยสำคัญ ของการวางแนวทางด้านโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอให้มีความสมดุล รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีความสมดุลต่อจำนวนบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

1. การมีจำนวนบุคลากรและอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อบทบาทภารกิจหน้าที่ของที่ทำกรปกครองอำเภอ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยมีผลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ โดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่เป็นการเพิ่มขนาดของระบบราชการ และเป็นการพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐที่มีความจำเป็นจะต้องให้มีโครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

2. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนอกจากการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่นั้น ถือเป็นการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติปริมาณ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ กรมการปกครองจะต้องดำเนินการการพัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรแบบการบูรณาการหลักสูตรจากส่วนราชการต่าง ๆ ในเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้การมีโครงสร้างอัตรากำลังของที่ทำกรปกครองอำเภอที่มีความยืดหยุ่น

3. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ยังขาดความสมดุล มีความซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน ให้เกิดความสมดุลและลดความซ้ำซ้อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ โดยให้ที่ทำกรปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ เป็นผู้มีบทบาทในลักษณะของการเชื่อมประสานภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ร่วมกัน ในการบูรณาการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณจะต้องสนับสนุนและไม่เป็นอุปสรรคให้กับที่ทำการปกครองอำเภอ โดยการปรับปรุงวิธีการงบประมาณให้มีความคล่องตัว สะดวก เหมาะสมกับสถานการณ์และความเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการในพื้นที่ เพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานหลักส่วนภูมิภาคในการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

2. ที่ทำการปกครองอำเภอจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมประสานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ โดยอยู่ในรูปแบบ “อำเภอแบบบูรณาการ” ผ่านการกำหนดระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของที่ทำการปกครองอำเภอให้มีความเบ็ดเสร็จเป็นเอกภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ