

PRIJ



Phimoldhamma Research Institute Journal

Vol. 5 No. 1 / 2018 (January - June)

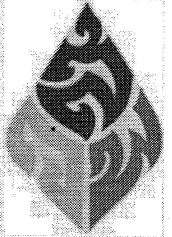
วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2561



Group 2

ISSN 2465 - 3705



Vol 5, No 1 (2018)

มกราคม - มิถุนายน 2018

Table of Contents

บทความวิชาการ

การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดเรื่องพระพรหมในศาสนาพุทธและศาสนาฮินดู A Comparative Study of Brahman idea according to Buddhism and Hinduism PDF 1-14
การจัดการความขัดแย้งที่สหภาพแรงงานตามหลักสภาวะในธรรม 6 Managing of labor conflict following the rule of Pure Thought 6 PDF 15-28
เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Motivational Technique at Work PDF 29-42
เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ Effective Compensation Management PDF 43-54
พุทธวิธีเตรียมตัวตายแบบทิเบต Tibetan Buddhist Prepare for Death PDF 55-66

บทความวิจัย

ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 Leaders and Public Sector Organizational Change Under Thailand 4.0 Strategy PDF 67-78
การรับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเกษตรของเกษตรกร อำเภอเวียง จังหวัดขอนแก่น Agricultural Information Technology Perception of Farmers in Phu Wiang District, Khon Kaen Province PDF 79-90
รูปแบบการวัดผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ชั้นที่การศึกษา นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ตามแนวทางทริสตีจ 4 แห่งพุทธธรรม A Model for the Utilization of External Assessment Findings for the Development... PDF 91-104
ความสัมพันธ์ของอาหาร 4 สอดคล้องการมนุษย์ในสัมมาทิฐิสูตร A Relationship of Fourfold Ahāras (Food) for Human Being Development in Sammaditthi Sutta PDF 105-116
บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : กรณีศึกษาพระไพศาล วิสาโล วัดป่าสุคะโต อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี Role of Monk for Social Development: A case study of Phra Paisal Visalo Wat PaSukato, Kaeng Khro District, Chaiphum Province PDF 117-134
แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา ชลบุรี Guidelines for Strategic Development for Enhancing Core Competency in Work Performance of Staff in Special Level of Provincial Waterworks.. PDF 135-148
ระบบการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดขอนแก่น Rights and Juristic Act Registry Service System of KhonKaen Office of Land Department PDF 149-162
ความพยายามในการจัดเก็บภาษีขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี Efforts to tax the Sub district Administration Organization in Lopburi Province PDF 163-174
ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนที่มีต่อวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่น อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย Community Leader's Opinion on Local Political Culture, Wiang Pa Pao District, Chaingrai Province PDF 175-188
ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการขยะในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ People's Attitude Towards Waste Management in Chiangmai Municipality Musang Chiangmai District, Chiangmai Province PDF 189-202
ปัญหาการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย Problems in Congress election Provincial Administrative Organization Loei PDF 203-212
กระบวนการสร้างความปรองดองของงานรับฟังเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลพวาพระ อำเภอบึง จังหวัดขอนแก่น Reconciliation Process for Local governments: Case study of Thapra Sub-District Municipality, Muang District in KhonKaen Province PDF 213-226
การพัฒนาการเรียนการสอนแบบพลิกห้องเรียนและใช้ใบวิจัยโดยโปรแกรมเขียนผังเรื่องแบบเสริมเพื่อรองรับ การพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาในชั้นอุดมศึกษา The Development Instructional Design Flipped Mastery Classroom Model Using... PDF 227-238
ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อบทบาทการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร Attitude of Personnel Towards Administrative Role According to Principle of Good Governance of Sub-District Administrative Organization... PDF 239-249

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

OPEN JOURNAL SYSTEMS

Journal Help

USER

Username

Password

Remember me

Login

NOTIFICATIONS

- View
Subscribe

FONT SIZE

INFORMATION

- For Readers
For Authors
For Librarians

ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

Leaders and Public Sector Organizational Change Under

Thailand 4.0 Strategy

นิรันดร์ แสงสุวรรณาวา¹,

อุทัย เลหาวิเชียร², สุวรรณิ แสงมหาชัย³ และ พัด ลวางกูร⁴

Nirund Saengsuwanwow¹,

Uthai Laohavichien², Suwannee Sangmahachai³ and Pad Lavankura⁴

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

Corresponding author, Email : nirundtg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (2) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำองค์การภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงองค์การภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบกรณีศึกษาจำนวน 3 กรณี ได้แก่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมส่งเสริมการเกษตร การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive) และเชิงอธิบาย (explanatory) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นทั้งระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ และการวิจัยเอกสาร (documentary research) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปเชิงวิเคราะห์ (analytic interpretation) ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงองค์การภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย (2) ด้านการเป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ (3) ด้านการเป็นองค์กรที่ชาญฉลาด และมีความคิดริเริ่ม

2. บทบาทของผู้นำภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ได้แก่ (1) บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านต่าง ๆ โดยการปรับปรุงบทบาท

และโครงสร้างขององค์การ การปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ การสื่อสารถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงองค์การและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของบุคลากรในองค์การและกลุ่มเป้าหมายขององค์การ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ (2) บทบาทในการเป็นผู้นำนวัตกรรมในองค์การ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ และการสร้างความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และ (3) บทบาทในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การเปลี่ยนแปลงองค์การ; ภาครัฐ; ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

ABSTRACT

The researcher accordingly has two objectives to fulfill in carrying out this research investigation. The first objective is to study (1) public sector organizational change under Thailand 4.0 strategy (2) to study the roles of leaders in public sector organizational change under such strategy. In carrying out these inquires, the researcher used qualitative research method by mean of case studies. Three cases of public sectors were proposedly selected which included (1) the Department of Industrial Works (2) the Department of Business Development and (3) the Department of Agricultural Extension. In this descriptive and explanatory research investigation, the researcher conducted documentary research in conjunction with conducting in-depth interviews with key informants, all of whom were both organizational management and operation levels. Findings are as follows:

1. Public sector organizations exhibited organizational change in respect to the Thailand 4.0 strategy in three aspects: (1) being an open organization and thus able to work with all parties; (2) being citizen-centric; and (3) being smart and innovative.

2. The roles of public sector leaders in organizational change in achieving the strategic goals of Thailand 4.0 are as follows: (1) The role in mobilizing

organizational change in various aspects consists of enhancing their own roles and improving organizational structures; making improvements in regard to vision and strategic planning; communicating the urgency of organizational change and projecting compelling visions; fully developing personnel as members of organizational workforces, as well as the members of target groups; and fostering a useful organizational culture. (2) The role of leaders in becoming innovative leaders in their organizations would be carried out through making changes in work processes and fostering cooperation and integration between agencies. (3) They should also play a role in mobilizing digital technology in their organizations.

Keywords : Change Agent; Organizational Change; Public Sector; Thailand 4.0 Strategy

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน ที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศบวกกับกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนความคาดหวังและความต้องการที่หลากหลายที่เพิ่มขึ้นของมนุษย์เราและความล้าหลังขององค์กร ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด (Kangsarnandha, 2007 : 45-48) การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงต้องทำความเข้าใจและตระหนักถึงข้อดีและข้อเสียของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Panpae, 2012 : 124) ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่หมายความถึงปัญหาภายในประเทศของไทยซึ่งสะสมมาอย่างยาวนานในด้านต่างๆ ทั้งปัญหาด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ประกอบกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เป็นผลมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงในภูมิภาคเศรษฐกิจโลก (Mesinthree, 2016 : 5-15) ทั้งหมดนี้เป็นเหตุให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง มิเช่นนั้นแล้วจะกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในที่สุด

ผลจากการทำรัฐประหารเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา และภายหลังได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ซึ่งต่อมารัฐบาลและ คสช. มีคำสั่งให้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการปฏิรูปประเทศขึ้นหลายชุดโดยหนึ่งในนั้น ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 อันเป็นที่มาของวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายที่จะให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ในปี พ.ศ. 2575 ยุทธศาสตร์เชิงนโยบายที่ถูกนำมาใช้เป็นวาระการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยผ่านแนวคิดรูปแบบเศรษฐกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เปรียบเสมือนเป็นกับดักที่สำคัญของประเทศไทย 3 อย่างด้วยกัน อันได้แก่ กับดักรายได้ปานกลาง (middle income trap) กับดักความเหลื่อมล้ำของรายได้ (inequitable income trap) และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา (imbalance development trap) โดยเรียกยุทธศาสตร์การบริหารประเทศรูปแบบใหม่นี้ว่า “ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0” (Mesinthree, 2016) การเสนอทางออกดังกล่าวนี้ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องตระหนัก เข้าใจ และนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ทั้งนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การภาครัฐต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การ (organizational change) และผู้นำมีบทบาทอย่างมากในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Cummings and Worley, 2009 : 504-506)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากรณี กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมส่งเสริมการเกษตร

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ในองค์การภาครัฐได้แก่ (1) กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และ (3) กรมส่งเสริมการเกษตร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาบทบาทผู้นำขององค์การภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (organizational change) ตามแนวทางที่สำคัญ 3 ด้าน อันได้แก่ (1) บทบาทในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง (2) บทบาทในการเป็นผู้นำนวัตกรรม และ (3) บทบาทในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการดำเนินแผนงานหรือโครงการต่างๆ ที่ส่งผลให้องค์การและมีลักษณะสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารงานภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำองค์การในการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐทั้ง 3 กรณีศึกษา

4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้จะศึกษาการเปลี่ยนแปลงขององค์การภาครัฐ 3 หน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาหลังจากการที่ภาครัฐได้ริเริ่มแนวคิดในการพัฒนาประเทศไทยผ่านโมเดลเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ซึ่งเริ่มต้นขึ้นในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 จนถึงช่วงต้นปี พ.ศ. 2561

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการค้นหาประเด็นและทำความเข้าใจปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐที่เกิดขึ้นหลังการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของรัฐบาล เพื่อค้นหาและอธิบายข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผู้วิจัยได้ใช้แหล่งข้อมูลจากกรณีศึกษา (case study) ดังต่อไปนี้

1) การวิจัยเอกสาร โดยมุ่งศึกษาค้นคว้าเอกสารทางราชการเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาอ้างอิง อันจะทำให้งานวิจัยเกิดความน่าเชื่อถือ (credibility) ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ รายงานประจำปี กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง กฎข้อบังคับของหน่วยงาน เอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจะให้วิธีการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์

แบบเจาะจง (purposive sampling) และวิธีการสุ่มแบบเพิ่มจำนวนตัวอย่างโดยวิธีการแนะนำ (snowball sampling) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบไปด้วย 2 กลุ่มในแต่ละกรณีศึกษา ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและระดับต้นของกรม ได้แก่ อธิบดีกรม รองอธิบดี รวมถึงผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบาย อีกทั้งทำหน้าที่ดูแลการบริหารงานของกรม จำนวน 2-3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการอื่น ๆ จำนวน 7-8 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นแล้วนั้นให้กรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญนิพนธ์ตรวจสอบความแม่นยำของเนื้อหา และได้ทำการปรับปรุงและตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

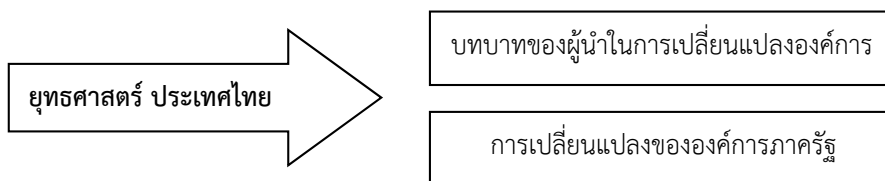
ผู้วิจัยจำเป็นต้องหาข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน จากนั้นจึงขอความร่วมมือโดยแบ่งเป็นทั้งการทำหนังสือเพื่อขอเข้าพบ โทรศัพท์นัดหมายเพื่อนัด วัน เวลา ในการสัมภาษณ์ ระหว่างการสัมภาษณ์จะทำการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการบันทึกเทปเสียงเพื่อเก็บรายละเอียดของการสัมภาษณ์ให้ครบถ้วน หลังจากนั้นนำเทปที่บันทึกเสียงทั้งหมดมาถอดข้อความอย่างละเอียดแบบคำต่อคำ และทำการจัดหมวดหมู่คำถามและคำตอบที่ทำการศึกษา สำหรับข้อมูลอื่นให้นำไปไว้ในส่วนท้าย ทั้งนี้การถอดเทปบันทึกเสียงจะแยกเป็นรายบุคคล จากนั้นทำเป็นรายงานการถอดเทปการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มานั้น ผู้วิจัยใช้การตีความสร้างข้อสรุปเชิงวิเคราะห์จากสิ่งที่สังเกตเห็นหลายอย่างประกอบกัน ได้แก่ จากคำสัมภาษณ์จากการแสดงออกโดยกิริยา ท่าทาง น้ำเสียง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้สัมภาษณ์ในห้วงเวลา

ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยวิธีการ pattern matching ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบหลักฐานเชิงประจักษ์กับแนวคิดทฤษฎี และ explanation building เพื่อวิเคราะห์และสร้างคำอธิบายเกี่ยวกับกรณีศึกษานั้นๆ

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากการศึกษา องค์กรภาครัฐทั้ง 3 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และ (3) กรมส่งเสริมการเกษตร มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรภายใต้ยุทธศาสตร์ 4.0 ไปในทิศทางที่เหมือนกัน กล่าวคือ มีการดำเนินแผนงานโครงการในหลายด้านเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีลักษณะของการเป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย (open & connected) โดยเปลี่ยนให้องค์กรมีภารกิจที่เหมาะสมขึ้นจากการปรับปรุงบทบาทและโครงสร้างขององค์กร การถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ระดับบนอื่น ๆ และมีความพยายามในการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ผ่านกลไกประชารัฐ ตลอดจนสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรภาครัฐยังมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen-centric) โดยการตอบสนองความต้องการของประชาชนแบบเชิงรุก มีระบบข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย และมีการบริการที่สะดวกรวดเร็ว เข้าถึงง่าย มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมากขึ้น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ประกอบกับการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลขององค์กรเพื่อให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) และการให้บริการประชาชนในลักษณะของการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุด

เดียว (one-stop service) นอกจากนี้ องค์การภาครัฐยังเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นองค์กรที่ชาญฉลาดและมีความคิดริเริ่ม (smart & innovative) โดยการดำเนินแผนงาน โครงการต่าง ๆ จำนวนมาก เพื่อให้เป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ ตลอดจนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน และการปรับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

2. การศึกษาพบว่า ผู้นำขององค์การภาครัฐทั้ง 3 หน่วยงาน ดังกล่าวข้างต้น มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงองค์การภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ได้แก่ การยุบ/เพิ่มหน่วยงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการประกาศใช้กฎหมายฉบับใหม่จากนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนการแบ่งงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประสานงานและกำกับดูแล เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบัน

2. บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ผู้นำองค์กรได้สั่งการให้มีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ระดับบนอื่น ๆ แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร เห็นได้จากที่องค์กรมีการนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติการขององค์กร และการบริหารงานเพื่อการสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศ

3. บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสาร ผู้นำองค์กรภาครัฐมีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทราบถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เป็นผลโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงของโลก และจากนโยบายในการปฏิรูปและพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแนวคิดประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลเพื่อให้้องค์การภาครัฐสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ

4. บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการเข้าฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญที่สุด คือ บทบาทในการสร้างทัศนคติและกรอบความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม

5. บทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ผู้นำองค์กรภาครัฐยังมีส่วนผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมการให้บริการ ประชาชนเชิงรุกที่สะดวกรวดเร็ว สุจริต โปร่งใส และการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ผ่านการใช้เทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์

บทบาทในการเป็นผู้นำนวัตกรรม ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ประกอบไปด้วย การเสนอร่างกฎหมายใหม่หรือแก้ไขกฎหมายเดิม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีความรวดเร็วสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล การปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการประชาชนรูปแบบใหม่ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลในลักษณะของฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ตลอดจนการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างไรก็ตาม พบว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง เป็นผู้นำหลักที่สำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดได้อย่างแท้จริง

บทบาทในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบไปด้วย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน การประสานงานและการกำกับดูแล ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร เห็นได้จากการพัฒนาการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่สะดวก รวดเร็วและประหยัด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ และยังเป็นแนวทางที่จะช่วยสร้างความโปร่งใสขององค์การได้อีกด้วย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 องค์การภาครัฐทั้ง 3 มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้้องค์การมีลักษณะตามที่ระบุในพิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0 ในที่เหมือนกัน 3 ด้าน โดยผู้นำองค์กรได้แสดงบทบาทเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบขององค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดของ (Leavitt, 1965 : 1144-1152) และ Sahni (1987) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านคน

ผลงานวิจัยยังพบความสอดคล้องกับแนวคิดการผลักดันการเปลี่ยนแปลงองค์การในการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Quattrone and Hopper (2001 : 407-408) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Branch (2002 : 4) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงคนในองค์การด้วย ซึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม ทักษะด้านต่าง ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การนั่นเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผู้นำองค์การภาครัฐของไทยเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผู้นำองค์การรัฐทั้ง 3 หน่วยงานได้แสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ประกอบไปด้วย บทบาทผู้นำในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ ซึ่งก็คือ การตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การโดยการปรับปรุงโครงสร้าง วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การใหม่ บทบาทด้านการตัดสินใจนี้เป็นบทบาทหลักที่สำคัญของผู้นำที่จะทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงองค์การของ Cummings and Worley (2009: 75, 184) ที่ระบุว่า การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นตัวกำหนดและบ่งบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังพบว่า บทบาทในการเป็นผู้นำนวัตกรรมมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริมและอุปถัมภ์นวัตกรรมองค์การ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของคนในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sinar et al. (2011 : 2-7) และบทบาทผู้นำในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Herold (2016) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 โดยระบุว่า ผู้นำในยุคอุตสาหกรรม 4.0 นี้ต้องมีทักษะด้านดิจิทัล และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้บุคลากรของตนได้รับการฝึกฝนทักษะด้านดิจิทัลด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์การภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เช่นเดียวกัน แตกต่างกันในระดับและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เนื่องจากแต่ละองค์การมีการริเริ่มและ

ความต่อเนื่องของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ต่างกันไป ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรต้องตัดสินใจเปลี่ยนแปลงองค์การโดยการกำหนดวิสัยทัศน์และมีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ เช่น การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นต้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขึ้นใหม่ ตลอดจนการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการปรับสู่ดิจิทัล สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและกรอบความคิดของคน ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและกรอบความคิดของบุคลากรโดยมีแผนการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยเน้นทักษะด้านดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

References

- Branch, K. M. (2002). **Change management**. In E. L. Malone, K. M. Branch, & K. A. Baker (Eds.), *Managing science as a public goods: Overseeing publicly-funded science*. Washington, DC: Department of Energy.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2009). **Organization Development & Change**. 9th Edition. USA. South-Western Cengage Learning.
- Herold, G. (2016). **Leadership in the Fourth Industrial Revolution**. Stanton Chase. from https://executiveacademy.at/fileadmin_synced_assets/documents/White_Papers/Leadership-in-Fourth-Industrial-Revolution-Stanton-Chase.pdf.
- Kangsanandha, G. (2007). Organizational Change Management: An Integrated Perspective. Process and behavior. **Journal of King Prajadhipok's Institute Vol. 5, No. 2**. from http://kpi.ac.th/media/pdf/M7_115.pdf.

- Kotter, J. P. (2012). **Leading Change**. Boston: Harvard Business School Press.
- Leavitt, H. J. (1965). Applied organizational change in industry: Structural, technological and humanistic approaches. In J. G. March (Ed.), **Handbook of organizations**. Chicago: Rand McNally.
- Mesinthree, S. (2016). **Thailand 4.0 in the context of human capital development**. Special lecture on the occasion of the Human Resources Management Association of Thailand. (Personnel Management Association of Thailand : PMAT) in “PMAT 50th Anniversary International Conference from <https://www.youtube.com/watch?v=jWWWf17W52k>.
- Panpae, P. (2012). **Leader and change management**. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Quattrone, P. and Hopper, T. (2001). What does organizational change mean? Speculations on a taken for granted category. **Management Accounting Research**. UK. Academics Press.
- Sahni, A. (1987). **Approaches to Organizational Change and Development**. from <http://medind.nic.in/haa/t00/i1/haat00i1p128g.pdf>.
- Sinar, E. F., Wellins, R. S., & Pacione, C. (2011). **Trend research creating the conditions for sustainable innovation: The leadership imperative**. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.