



การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0

The Adaptation of the Administration of Local Administrative Organizations in Chumphon Province under Thailand 4.0 Policy

สุกัญญา มิตรเมฆ^{1*} และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์²

Sukunya Mitmek^{1*} and Theppasak Boonyarattaphan²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹ Graduate student, Department of Public Administration, Faculty of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² Associate Professor, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University.

*Corresponding author, E-mail: such_je@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 (3) ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ (4) เสนอแนะกลยุทธ์ของการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 3,702 คน และ 3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรจำนวน 79 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 66 แห่ง 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 360 คน และ 3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรมีการปรับตัวของการบริหารงานภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในยุค 4.0 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 และการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 4) ข้อเสนอแนะกลยุทธ์ของการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการพัฒนามนุษย์ เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยการพัฒนาความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างมีระบบ โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

คำสำคัญ: การปรับตัว, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร, นโยบายไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the adjustment of the administration of local administrative organizations in Chumphon Province under the Thailand 4.0 policy. 2) compare the opinions of personnel in local government organizations in Chumphon Province towards the administration of local government organizations in Chumphon Province under the Thailand 4.0 policy. 3) study the factors influencing the adjustment of the administration of local administrative organizations in Chumphon Province under the Thailand 4.0 policy and 4) suggest strategies for the adjustment of the administration of local administrative organizations in Chumphon Province under the Thailand 4.0 policy. This research is an integrated research method between quantitative and qualitative research. The population were 1) 79 local government organizations in Chumphon Province 2) 3,702 people working in local government organizations in Chumphon Province and 3) 79 administrators of local government organizations in Chumphon Province. The samples were 1) 66 local government organizations in Chumphon Province 2) 360 people working in local government organizations in Chumphon Province and 3) 18 administrators of local government

organizations in Chumphon Province. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test, F-test and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) local administrative organizations in Chumphon Province had adaptations of the administration under the Thailand 4.0 policy is not lower than the moderate level. 2) personnel of local government organizations in Chumphon Province who have personal factors in terms of the type of local government organizations, working period and levels of education had different opinion on the adjustment of the administration of local government organizations in Chumphon Province. 3) leadership factors the change management in the Thailand 4.0 era, and the Thailand 4.0 policy implementation influenced the adjustment of the administration of local government organizations in Chumphon under the Thailand 4.0 policy 4) suggestions on strategies for adaptation of local administrative organizations in Chumphon Province under the Thailand 4.0 policy were the administrators of local government organizations in Chumphon Province must prioritized the factors of human development by provide opportunities for personnel to learn about rapidly changing information systems by developing relevant knowledge in a systematic way via training to provide.

Keywords: The Adaptation, Local Administrative Organizations in Chumphon Province, Thailand 4.0 Policy

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศบวกกับกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนความคาดหวังและความต้องการหลากหลายที่เพิ่มขึ้นของมนุษย์และความล้ำหลังขององค์กร ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารระดับสูงต้องทำความเข้าใจและตระหนักถึงข้อดีและข้อเสียของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ ที่หมายความว่าถึงปัญหาภายในประเทศของไทยซึ่งสะสมอย่างยาวนานในด้านต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ประกอบกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เป็นผลมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงในภูมิเศรษฐศาสตร์โลก (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) เป็นเหตุให้ภาครัฐจำเป็นต้องอย่างยั้งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง มิเช่นนั้นจะกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในที่สุด

โมเดล Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อม ๆ กับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการพัฒนาประเทศซึ่งขับเคลื่อนด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นี้ องค์กรหรือผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรที่สอดคล้องกับนโยบายสำหรับการบริหารองค์กร จากยุคปลาใหญ่กินปลาเล็กสู่การช่วงชิงความได้เปรียบด้วยการลงมือทำก่อน ซึ่งปัจจุบันใช้ความได้เปรียบทางเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน (Connection) ผู้นำในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (Old paradigm) สู่การเป็น ผู้นำแบบใหม่ (New paradigm) (Daft, 1999) โดยเฉพาะจากที่มุ่งความคงที่สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า จากการมุ่งที่การควบคุมสู่การมอบอำนาจ จากการมุ่งที่การแข่งขันสู่การร่วมมือ จากการมุ่งที่วัตถุนิยมสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากความเป็นรูปแบบเดียวกันสู่ความหลากหลาย และเพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดกลับไม่ใช่เรื่องการลงทุนในเทคโนโลยี หากแต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงการพัฒนาการบริหารงานภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล แต่การบริหารงานและการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดชุมพร จะมีปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกันไป เนื่องจากมีสภาพบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จนั้น จะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับงาน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่สมควรได้รับการสนับสนุนเพื่อให้มีการดำเนินงานในทิศทางที่ถูกต้องและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

3. เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

4. เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ของการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุค 4.0 เนื่องจากการบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมที่ใช้ความรู้ และบุคคลพร้อมเรียนรู้ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (Tanya, 2010) ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจะมีลักษณะ ดังนี้ (Dibbon and Pollock, 2007; McMillan, 2010; Patel, 2012) 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์การ เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ การใช้รางวัลเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงาน โดยพิจารณาจากความชอบ กล่าวคำชมเชยให้กับบุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 4) การคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ 6) การมีคุณธรรม จริยธรรม คือ การแสดงออกถึงการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความมีเมตตา ต่อบุคลากรในทุกระดับ มีการแสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยการนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้องค์การหรือบุคลากรสามารถที่

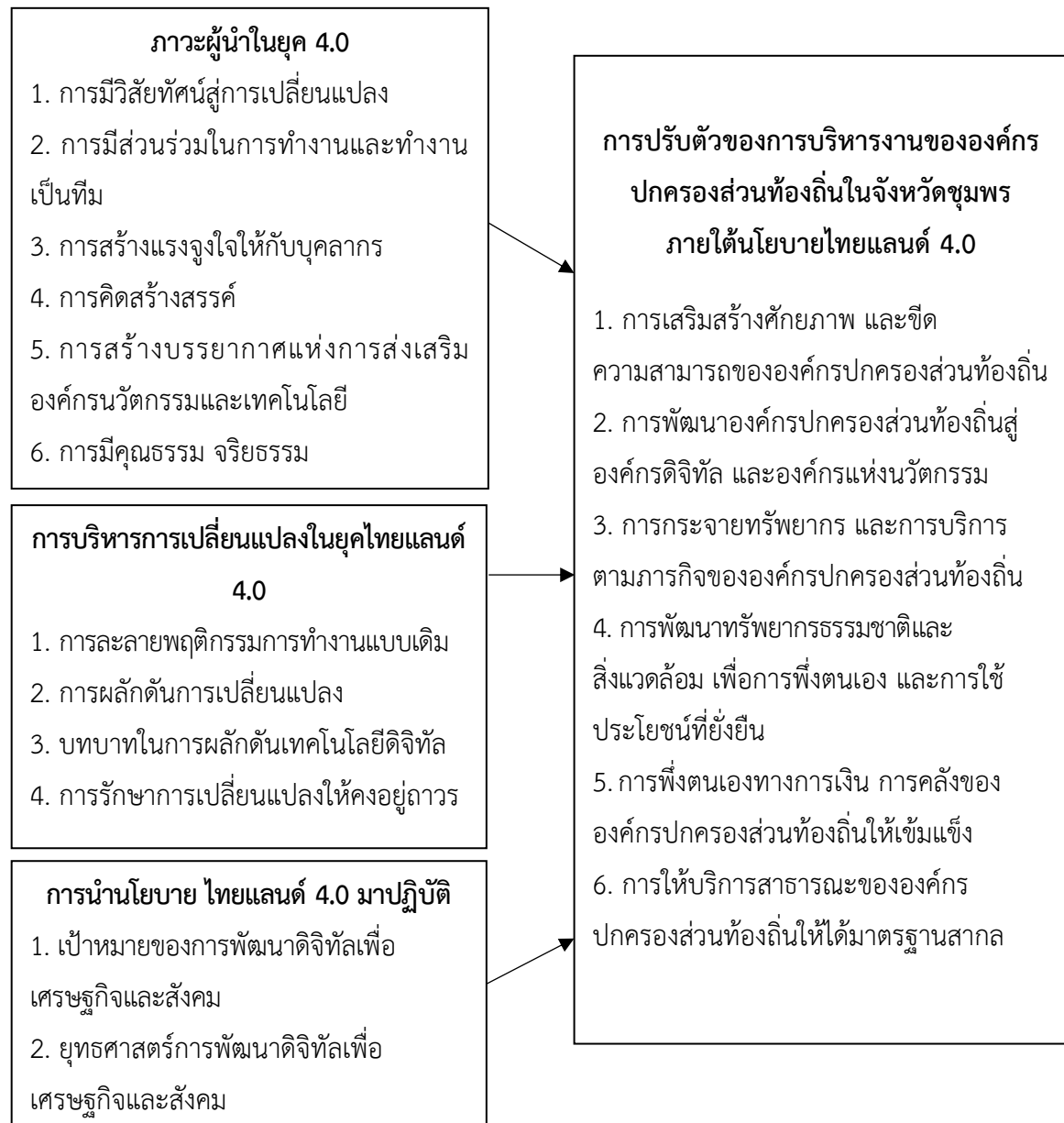
จะปรับตัวตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนมีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วย (ชิดชนก ศุภวโรตม, 2550) ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ต่อการบริหารองค์กร เพื่อให้้องค์กรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร ช่วยให้้องค์กรเห็นโอกาสและภัยคุกคามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยให้้องค์กรไม่สับสนวุ่นวาย ไร้สาระสายเมื่อ ต้องเผชิญกับความจำเป็น ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปโดยราบรื่นในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง (วิลาวลัย อันมาก, 2556) ดังนั้นผู้นำองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง องค์กร ดังนี้ 1) การละลายพฤติกรรมการทำงานแบบเดิม เป็นการสร้างแรงจูงใจโดยใช้โดยการบังคับ รวมถึงการชักนำจูงใจให้ตัดสินใจเลือกทำเอง เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมเปลี่ยนแปลงแล้วจึงนำไปสู่การ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรรวมถึง วิสัยทัศน์ 2) การผลักดันการเปลี่ยนแปลง โดยทำการผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ด้วยการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานใหม่ 3) บทบาทในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน การประสานงานและการกำกับดูแล ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร 4) การรักษาการ เปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร เป็นการปฏิบัติตามระบบการเปลี่ยนแปลง การรักษาสภาพหลักจากการ เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสร้างคุณค่าก่อวัฒนธรรมใหม่ให้คงอยู่ต่อไป เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงครั้ง ต่อไปทำได้ง่ายขึ้น สร้างบทบาทอันสำคัญให้กับบุคลากร การจัดระบบการให้รางวัลให้กับบุคลากรเพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Lewin, 2008; นิรันทร แสงสุวรรณาว, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารยุคดิจิทัล เป็นแนวคิดที่ประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งหมายถึง การรวมกัน ระหว่างเทคโนโลยีและสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผล และการเผยแพร่สารสนเทศเพื่อ ช่วยให้ได้สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ โดยการนำอุปกรณ์เครื่องมือ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่าง ๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ ทั้งแบบ สำเร็จรูปและแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานเฉพาะด้านเพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์ เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป (Hughes, 2018) ทั้งนี้ประเทศได้มี การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อใช้เป็นกรอบในการ ผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตาม นโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เป้าหมายของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม คือการที่สามารถ สร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผลแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้านคือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์สังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนากำลังคนให้พร้อมให้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และการพัฒนาความเข้มแข็งของท้องถิ่น ตามรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในพื้นที่ให้เข้มแข็ง อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์ พร้อมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความพร้อมแก่เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับประชาชน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาใช้ในการศึกษาการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) 1) การเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และแนวทางในการพัฒนาองค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ พัฒนาบุคลากรให้เติบโตอย่างมั่นคง 2) การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัล และองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การส่งเสริม สนับสนุน องค์กรภาคีทุกภาคส่วนทั้งส่วนราชการ สถาบันการศึกษา องค์กร ภาคประชาชน ร่วมผลิต และพัฒนาผลงานทางวิชาการ องค์กรความรู้ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาภารกิจและบริการของให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) การกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างระบบการติดตาม การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรแบบมีส่วนร่วม 4) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพึ่งตนเอง และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน คือ การส่งเสริมและสนับสนุนที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ 5) การพึ่งตนเองทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง คือ การสร้างมาตรการในการพัฒนาการคลังขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง 6) การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล คือ การปรับรูปแบบและวิธีการดำเนินการขององค์กรให้มีความร่วมมือกันระหว่างรัฐ เอกชน ประชาชน และประชาสังคม ในลักษณะแบบประชารัฐมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และ เทศบาลจำนวน 26 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 53 แห่ง (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 3,702 คน และ (3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรจำนวน 79 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 66 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.05 โดยใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 360 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) 3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร เป็นการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 18 คน เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลที่ ดี โดยเลือกจากผู้บริหารที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงมีการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม เครื่องมือนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ประกอบการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุค 4.0 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคำถามว่าสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha-Coefficient) ซึ่งค่าที่วิเคราะห์ได้ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดย (1) ภาวะผู้นำในยุค 4.0 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 (3) การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ (4) การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.2 แบบสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับแก้เครื่องมือตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำก่อนใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุค 4.0 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ และการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร และการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์ คั่นคว้าเอกสาร รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและนำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายและอธิบายตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำในยุค 4.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำในยุค 4.0	4.00	0.54	มาก
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0	3.96	0.53	มาก
3. การนํานโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ	3.91	0.58	มาก
รวม	3.96	0.52	มาก

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพึ่งตนเอง และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ การพึ่งตนเองทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง และการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ย 3.98 การกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.97 การเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.91 และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัล และองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรตาม ในภาพรวม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.91	0.66	มาก
2. การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัล และองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.90	0.58	มาก
3. การกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.97	0.57	มาก
4. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพึ่งตนเอง และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน	3.99	0.55	มาก
5. การพึ่งตนเองทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	3.98	0.58	มาก
6. การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล	3.98	0.64	มาก
รวม	3.95	0.54	มาก

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทขององค์กร ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

ตัวแปร	t	F	Sig.
เพศ	50.832	-	.138
ประเภทขององค์กร	3.123	-	.002*
ประเภทบุคลากร	-	0.233	.792
ระยะเวลาในการทำงาน		5.836	.001*
ระดับการศึกษา		4.058	.007*

* $p < 0.05$

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ตัวแปรการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ (X3) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 (X2) สามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง “การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0” ได้ร้อยละ 80.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = .805$, Sig.<0.05) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression)

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
		1	2
การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ (X ₃)	Standardized Beta	.875	.548
	Unstandardized Beta	.827	.518
	Beta		
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค ไทยแลนด์ 4.0 (X ₂)	Standardized Beta		.382
	Unstandardized Beta		.389
	Beta		
Constant		.721	.390
R		.875	.897
R ²		.766	.805
R ² Change		.766	.039
Std. Error of the Estimate		.263	.241
F		1170.509	735.480
Sig.		.000*	.000*

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การดูแลของกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่จังหวัดชุมพร จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวในการบริหารงาน โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้รูปแบบการทำงานในปัจจุบันเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้รับการบริการที่รวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) กล่าวว่า การบริหารยุคดิจิทัล เป็นการออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐโดยอาศัยข้อมูลในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ การบูรณาการการทำของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เป็นการปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลางและเป็นการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบการบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญ

ต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม และสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถวิทย์ สุจินตวงศ์ (2558) พบว่า การปรับตัวของผู้บริหารต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการใช้อินเทอร์เน็ตในการสื่อสารช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้เป็นระบบ

2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทขององค์กร ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ อรรวรจรงค์ จันทร์เกษม (2556) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรกิจ สุวรรณเกษม (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้ามีการนำตัวแปรดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรมากขึ้นเท่าใด ก็จะมีการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มากยิ่งขึ้น โดยพบว่า การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรกอาจเนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม โดยเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560) ขณะที่ตัวแปรการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง เนื่องจากการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นการผสมระหว่างพฤติกรรมทัศนคติ และการกระทำของตัวบุคคล สิ่งนี้อยู่บนรากฐานสองด้านที่เป็นจุดเริ่มต้นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล คือการมีเอกลักษณ์ และการหยั่งรู้ ซึ่งการมีเอกลักษณ์ คือการเป็นตัวของคุณเอง มีสไตล์ที่แตกต่าง ขับเคลื่อนไปโดยค่านิยม แสดงออกถึงการซื่อสัตย์ต่อตนเองและบุคลิกลักษณะ ส่วนการหยั่งรู้ คือ การตระหนักในตัวเอง เข้าใจผู้อื่น และมองเห็นสถานการณ์อย่างชัดเจน และหลาย ๆ ครั้งเป็น

แนวทางใหม่หรือไม่ได้คาดหมายมาก่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nathann (2016) กล่าวว่า องค์กรที่ถูกพัฒนาแล้วต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากแนวโน้มที่จะใช้การจัดการแบบดั้งเดิมโดยธรรมชาติมาเป็นการประยุกต์การจัดการเชิงผู้ประกอบการเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้โดยง่ายเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชนด้านการศึกษา ด้านแรงงาน ด้านการขนส่ง เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0

2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเตรียมบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยทำสร้างการรับรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

2.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในระหว่างที่ทำการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

2.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

2.4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับระบบระบบการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป มีการจัดระบบการให้รางวัลให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุค 4.0

3. ภาวะผู้นำในยุค 4.0

3.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ทันสมัย มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรในยุค 4.0

3.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรโน้มน้าวให้บุคลากรและประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันระดมสมอง ชี้เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

3.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเสริมพลังให้แก่บุคลากรด้วยการกล่าวคำชมเชยให้กับบุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

3.4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

3.5 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

3.6 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรแสดงออกถึงการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การถือประโยชน์ส่วนรวมขององค์การเป็นสำคัญ และมีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2561). ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 –

2569. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กัลยา วาณิชยปัญญา. (2560). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : สามลดา.

ชิดชนก ศุภโรตม. (2550). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่โรงเรียน ICT สำหรับสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิรันทร แสงสุวรรณาว. (2559). ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย

4.0 (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2561). การบริหารจัดการยุคดิจิทัลมีผลต่อการให้บริการสาธารณะของ

กรุงเทพมหานครตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน. Journal of Buddhist Education and Research : JBER, 6(1), 44 – 59.

วิลาวัลย์ อันมาก. (2556). การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ของ

รัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
ภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ประเทศไทย 4.0. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2559 จาก [http://planning2.
mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.
pdf](http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf).
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศ
ไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งชาติ.
- อรรถวิทย์ สุจินตวงษ์. (2558). การปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยพายัพต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการ
สื่อสาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- อรรวรงค์ จันทร์เกษม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการผลิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ, นนทบุรี.
- Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and practice. Harcourt College Pub.
- Dibbon, D. C. and Pollock, K. (2007). The nature of change and innovation in five
innovative schools. The Public Sector Innovation Journal, 12(1), 16 – 28.
- Hughes, P. (2018). The Hitman's Bodyguard. United States: Millennium Films.
- Lewin, K.W (2008). Transaction and Transformation Leadership: A
Constructive/Development Analysis. Academy of Management Review, 12, 648-
657.
- McMillan, M. (2010). Cognitive Development. California: Sage Publication.
- Nathann, F. (2016). The Innovator's method. New York, Mc Graw. Hill Inc.
- Patel, N. (2012). Evolutionary Crossroads in Developmental Biology. Development,
139(11), 2637-2638.
- Tanya, R. (2010). The 7 steps to Innovative leadership. Retrieved from
[http://www.convergemag.com/policy/the-7-Elements-of-Innovative-
Leadership.html](http://www.convergemag.com/policy/the-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html).
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.