

บทความที่ : 14
Article :



รูปแบบการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ
ในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
อุทัยธานี ในมุมมองของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น

An Administrative Model and Factors Affecting
Organization Change in the 21st Century of Local
Administrative Organization in Uthaitхани Province
From the View of Administrator, Civil Servant and
Public Officer

[Received Date: March 12, 2020 / Accepted Date: April 4, 2020]

เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์*

Chaowarit Jongkatkorn*

* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สาขาวิทยบริการจังหวัดอุทัยธานี [Faculty of Public Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Uthaitхани regional campus];
Email: jchaowarit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุทัยธานี ในมุมมองของกลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น” เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research Methodology) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 400 คน และทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการทดสอบเชิงยืนยัน พบว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างการมีส่วนร่วม การเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหาร; ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร; การเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to study an administrative model and factors affecting organizational change in the 21st century of local administrative organizations in Uthaithani province from the view of administrator, civil servant and public officer. The research was a mixed research methodology by using a questionnaire with 400 samples, collected from administrator, civil servant, public officers in local administrative organizations in Uthaithani province. Starting with the synthesis of documents. Then questioned the opinions on the elements, administrative model and factors affecting factors of organizational change in the 21st century from the administrators, civil servant, public officer in Uthaithani Province. And qualified seminars (Connoisseurship). The research found that; elements of the 21st century organizational change management model of local administrative organizations had 4 main components: creating awareness of the importance of change The vision The creation of participation and the organization of change. And the factors influencing organizational change management in the 21st century. There are 3 main components: leadership communication and corporate culture, all factors had positive relationships with statistically significance difference at .05

Keywords: Administrative Model; Factors Affecting Administration; Organizational Change in the 21st Century

บทนำ

ปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตอันเนื่องมาจากผลการเปลี่ยนแปลงหลายประการ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นกันในแต่ละกาลสมัยย่อมขึ้นอยู่กับภารกิจและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศตวรรษที่ 21 สังคมชุมชนมีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งผู้นำท้องถิ่นจึงต้องพัฒนาระบบการบริหารให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ (อาทิศย์ ผดุงเดช และวีระกุล ชายผา, 2562) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเมื่อสังคมโลกเชื่อมโยงสัมพันธ์กันมากขึ้น (สยามพร พันธไชย, 2561)

นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกฎหมาย นโยบาย ส่งผลให้การบริหารงานตามภารกิจมีมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะงานที่ได้มีการถ่ายโอนจากหน่วยราชการส่วนภูมิภาค เช่น งานบริการการศึกษา งานบริการสาธารณสุข และงานทะเบียนต่างๆ เป็นต้น ด้วยบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงมีการแสวงหารูปแบบหรือกระบวนการแนวทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนนำรูปแบบมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุดอยู่ตลอดเวลา (เทศบาลตำบลโขงเจียม, 2560) วิมล ชาตะมีนา และคณะ (2553) ได้อธิบายว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการ

พัฒนาท้องถิ่น การสร้างความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ การบริหารงานที่มีความคล่องตัว และที่สำคัญคือ ต้องพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ของจังหวัดอุทัยธานี พบว่าผลการประเมินประสิทธิภาพทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล ไม่ได้อยู่ใน 10 อันดับแรกของประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) ประกอบกับ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย สาขาวิทยบริการจังหวัดอุทัยธานี ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุทัยธานี เป็นสถาบันการศึกษาเพื่อชุมชนที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของชุมชน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีและพื้นที่บริหารใกล้เคียง ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษารูปแบบการบริหารและองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี เพื่อให้มีการปรับตัวเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ 4.0 และเป็นองค์การในศตวรรษที่ 21 ที่ถือได้ว่าเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี ให้เกิดการตื่นตัวในรูปแบบของการปรับตัววัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วม ผู้บริหาร และบทบาทในการจัดการตนเองของท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเกิดความพร้อมที่จะนำมาปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันยุคทันสมัยในอนาคตข้างหน้าได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุทัยธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ได้แก่ ได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตทางด้านประชากรวิจัยและพื้นที่วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เลือกสุ่มอำเภอในจังหวัดอุทัย จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอุทัยธานี อำเภอบ้านไร่ อำเภอทัพทัน และอำเภอสว่างอารมณ์ จากนั้นทำการสุ่มโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) โดยพิจารณาอัตราส่วนประชาชนในแต่ละอำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองอุทัยธานี จำนวน 99 คน อำเภอบ้านไร่ จำนวน 174 คน อำเภอทัพทัน จำนวน 44 คน และอำเภอสว่างอารมณ์ จำนวน 83 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากในแต่ละอำเภอเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

ขอบเขตทางด้านช่วงเวลาวิจัย ได้แก่ ปี 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2561

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ มี 2 ตัวแปร คือ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ตัวแปรตามด้านรูปแบบ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 มี 3 ปัจจัย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการสื่อสาร และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสม (Mixed Research Methodology) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ คือ การสังเคราะห์และวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อนำมากำหนดนิยามตัวบ่งชี้และพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .77 การจากนั้นทำการทดสอบตัวบ่งชี้การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสร้างโมเดลการวัด (Confirmatory factor analysis model : CFA model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมไปใช้ในการสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างการมีส่วนร่วม 4) การเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปสร้างรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และผลการประเมินรูปแบบโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างการมีส่วนร่วม 4) การเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปสร้างรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และผลการประเมินรูปแบบโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้นั้น คนในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องเปลี่ยนแปลง และต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ในการ

เปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงด้วย และที่สำคัญการ รักษาให้เป็นองค์กรที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือกล่าวได้ว่าหากเรา เปลี่ยนองค์กรก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อใดจะทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและเป็นองค์กรที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Brandt and Sommer (2013) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง The 4-by-10 ruler of change: A practical framework for managing change ที่กล่าวว่าหาก เราจะเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น จะต้องมีการศึกษาและเตรียมการเบื้องต้น มีการสร้าง วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง เพื่อความร่วมมือของคนในองค์กร การออกแบบงานเป็น ส่วนย่อยๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการลงมือปฏิบัติและรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Gilley (2009) ที่พบว่าการศึกษาการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิผล ได้นั้น จะต้องมีการสื่อสารและการจูงใจในระดับสูง องค์กรจึงจะเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ ตามรูปแบบทั้ง 4 ด้านข้างต้นได้ การบริหารองค์กรย่อมมีสมรรถนะสูงขึ้น สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่กำลังก้าวย่าง เข้าสู่ยุคท้องถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืนได้อย่างแน่นอน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการ เปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการ เปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้าน วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการเสริมพลังในการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ ทุกที่ทุกเวลา การปรับโครงสร้างองค์กร จัดการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน องค์กรในศตวรรษที่ 21 ต้องมีโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน มี

การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อการทำงานสำหรับอนาคต ต้องมีผู้นำ (Digital Leader) ที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรและบุคลากรให้ทำงานได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล รวมทั้งการลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีการประเมินติดตามผล ประเมินความคืบหน้าการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การประเมินเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาในองค์กรอยู่ตลอดเวลา จึงจะทำให้เป็นองค์กรที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเข้ากับโลกปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Gilley (2009) พบว่าหากจะเปลี่ยนให้เป็นองค์กรในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำสูง รวมทั้งจะต้องมีการจูงใจและสื่อสารให้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผลการวิจัยของอรปวีณ์ ธรรมานูชิต (2559) ที่ได้ทำการศึกษาบทบาทของคณะผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และธิดา กมลรุ่งเรือง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่หากจะเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ทันเวลา ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว ผู้บริหารองค์กรจะต้องนำการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยน ไม่ยึดติดกับระบบการบริหารส่วนราชการแบบเดิม เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น คือองค์กรที่ดูแลทุกข์และสุขของประชาชนอย่างใกล้ชิดและทันท่วงทีต่อประชาชนที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี สามารถนำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้ ทั้งในด้านการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการ

สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่ยุคทองถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

2. จากผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ไปส่งเสริมให้มีสถานที่ทำงาน และเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน มีการปรับโครงสร้างองค์กร โดยจัดการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ไม่ซับซ้อน รวมถึงมีการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อการทำงานสำหรับอนาคต ต้องพัฒนาให้เกิดผู้นำ (Digital Leader) ที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรและบุคลากรให้ทำงานได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัลเช่นปัจจุบัน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี ควรมีการนำผลการศึกษาไปพัฒนาเป็นคู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นนวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับยุคทองถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งขอการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี ในมุมมองของ “กลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย สาขาวิทยบริการจังหวัดอุทัยธานีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). **รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท). ประจำปี พ.ศ. 2561.** กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2552). **การขับเคลื่อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดบริการสาธารณะที่ดี.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอ. สีฟิ่ง จำกัด.
- เทศบาลตำบลโขงเจียม. (2560). **การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคไทยแลนด์ 4.0 “ต้องปรับวัฒนธรรมองค์กรใหม่”.** อุบลราชธานี: เทศบาลตำบลโขงเจียม.
- ธิดา กมลรุ่งเรือง. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, วารสารการบริหารปกครอง 5 (2): 124 - 145**
- วิมล ชาตะมินา และคณะ. (2553). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, วารสารโครงการกิจกรรมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคนโยบาย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 1(6).**
- สยามพร พันธุ์ไชย. (2561). **ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการแพรววาทพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(1), หน้า 194-212.**
- อรปวีณ์ ธรรมานุกิต. (2559). **บทบาทของคณะผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี, วารสารการบริหารปกครอง 5 (2): 179 - 197**
- อาทิตย์ ผดุงเดช และ วีระกุล ชายผา. (2562). **การพึ่งพาตนเองทางด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารการบริหารปกครอง 8 (1): 181 – 202.**

- Brandt, M. & Sommer P. (2013). **The 4-by-10 ruler of change (a practical framework for managing change)**. Master of Science Thesis in the Management and Economics of Innovation Programme, Department of Technology.
- Gilley, J. W. (2009). Organizational change: Motivation, communication, and leadership Effectiveness, **Performance Improvement Quarterly**, 21(4), 75-94.
- Yogesh, M. (2000). **Knowledge Management and Virtual Organization**. London: Idea, Group Publishing.

Translated Thai References

- Chatameena, W. and et.al. (2010). Factors for success in management of Localgovernment organizations, **Policy Research Platform journal, the Thailand Research Fund**, 1(6).
- Kamonrungruang, T. (2016). Transformational Leadership of the Administrators of Thai Higher Education in the Eastern Region, **Governance Journal** 5 (2): : 124 - 145
- Khong Chiam Subdistrict Municipality.(2017).**The adjustment of local government organizations in the Thailand 4.0 “Corporate culture shift”**. U bon R atchathani: Khong Chiam Subdistrict Municipality.
- Local Administrative Organizations. (2018). **Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2019**. Bangkok: Local Administrative Organizations, Ministry of Interior.

- Pattamasirivat, D. (2009). **Driving of local administrative organizations for public Management**. Bangkok: P.A. Living Co.,Ltd.
- Phadungdech, A. and Chaiphap, W. (2019). Revenue Self-Riant of Local Administrative Organizations in Mid North Eastern Provincial Cluster, **Governance Journal** 8 (1): 181 – 202.
- Puntachai, S. (2018). Local Leadership in The 21st Century, **Prae-Wa Kalasin Journal of Kalasin University**, 5(1).
- Thummanuchit, O. (2016). The Roles of Executives as a Change Leader Preparing for ASEAN Community of Department of Local Administration : the Case Study of Ubon Ratchatani Provincial Administrative Organization, **Governance Journal** 5 (2): 179 – 197.