



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในองค์การ  
กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

FACTORS THAT AFFECT TO UNDERSTANDING IN THAILAND POLICY 4.0  
OF PERSONNEL IN ORGANIZATION FOR CASE STUDY  
THE COMPTROLLER GENERAL'S DEPARTMENT (CENTRAL)

ศุภร ด้วงฉิม

SUPORN DOUNGCHIM

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาความเข้าใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนบุคลากร 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Regression เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความ เข้าใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ไม่ได้แตกต่างกันตามสังกัด แต่ประเภท (ตำแหน่ง) อย่างน้อย 2 ประเภทมีการรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่แตกต่างกัน โดยรวมแล้วบุคลากรมี ความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับที่มากพอสมควร ส่วนการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร นั้นไม่ส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากร และอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน



ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ก็ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เช่นกัน ซึ่งความแตกต่างของการรับรู้ เข้าใจ ในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้นอาจแตกต่างกันตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในงาน บางตำแหน่งอาจมีการใช้เทคโนโลยี หรือขั้นตอนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มากกว่าจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจที่มากกว่าตำแหน่งที่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 น้อยกว่านั่นเอง

คำสำคัญ : การรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0

### ABSTRACT

The Objective of this research for study understanding of personnel in The Comptroller General's Department (Central) to Thailand policy 4.0 and problem or obstacles of operations in Thailand policy 4.0 of personnel under The Comptroller General's Department (Central) from the sample of 400 officer by the questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics to used in data analysis include : frequency, percentage, average and standard deviation. Test hypothesis with One Way ANOVA and relationship analysis by Regression. The data analysis technique used in this research was computer programmed in equation processing. The results of the hypothesis test showed that the level of understanding of personnel in affiliation, type(position) within The Comptroller General's Department does not vary. At least two types have different recognition and perception in Thailand policy 4.0. Overall of the staff understands in Thailand policy 4.0 at a very reasonable level. The policy transfer of the management did not affect the understanding in Thailand policy 4.0 of the officer. And the barriers caused by the operation of Thailand policy 4.0 does not affect the performance of personnel. The difference in perception in Thailand policy 4.0 may vary according to the duties that must be performed at the job. Some positions may use more technology or the operating procedures consistant with Thailand policy 4.0 sothat to learn and understand more than the position that perform tasks are less related to Thailand policy 4.0.

Keyword : Recognition and understanding in Thailand policy 4.0



## บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนไป ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ทั้งของประเทศและของโลกที่เคลื่อนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อุตสาหกรรม 4.0 และกระแสอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมต่างเป็นส่วนช่วยผลักดันให้โลกเคลื่อนตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ๆ การที่เราจะสามารถจัดการองค์การให้มีความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังมาถึงนั้น การจัดการองค์การที่ดี จะต้องมีการยุทธศาสตร์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์การไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาองค์การ ทั้งในด้านเทคโนโลยีต่างๆ และรวมถึงด้านบุคคลด้วย ซึ่งในขณะที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาบริหารประเทศโดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานรัฐบาลเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” ดังกล่าว เพราะเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ติดอยู่กับกับดักรายได้ปานกลางมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว และเป็นการพัฒนาประเทศไทยให้สามารถหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาเพื่อให้เกิด S curve เพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและระบบอื่นๆ ของประเทศไทยแลนด์ 4.0 คือ การทำน้อย ได้มาก ด้วยนวัตกรรมและสร้างความร่วมมือของประชาชนภายในประเทศ ด้วยการเปลี่ยนแปลงจาก การเกษตรแบบดั้งเดิม เป็นการเกษตรแบบสมัยใหม่ SMEs แบบเดิม เป็น Smart SMEs และ Startups การบริการมูลค่าต่ำ เป็น การบริการมูลค่าสูง แรงงานทักษะต่ำ เป็น แรงงานมีความรู้ และเปลี่ยนความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ(ความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ไปสู่ ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์) ซึ่งในนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 จะเน้นใน 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ด้านอาหาร เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ด้านสาธารณสุข และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ด้านหุ่นยนต์ และเทคโนโลยีควบคุม ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี และด้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ดังนั้น ระบบราชการจึงเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่รองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ซึ่งการที่จะพัฒนาองค์การให้ทันสมัยเพื่อรองรับกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล จะต้องมีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน การใช้เครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาองค์การ และบุคลากรแต่ละชนิดยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประโยชน์



สูงสุดนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างความแตกต่าง โดยเพิ่มความสามารถของบุคลากรให้อยู่เหนือคู่แข่ง และเป็นองค์การที่มีความสามารถสูง การสร้างนวัตกรรมก็เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้พัฒนาองค์การเพื่อให้สอดคล้อง และเป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์การ เพื่อที่บุคลากรจะได้เกิดการรับรู้ไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดการเรียนรู้ที่จะสร้างนวัตกรรมต่างๆ มาใช้พัฒนาองค์การให้เกิดความเข้มแข็ง ทันท่วงทีและสมัย แข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในองค์การ กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อให้ทราบถึงความรู้ความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์การ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารจัดการภายในองค์การให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพราะ องค์การดังกล่าวเป็นองค์การที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และปรับใช้นวัตกรรมเพื่อให้รองรับกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในหลายส่วนงาน และระบบงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล กรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
4. ขอบเขตด้านช่วงเวลาการจัดเก็บข้อมูล เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2561

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความเข้าใจในนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) แตกต่างกันตามสังกัด และตำแหน่งการปฏิบัติงานภายในองค์การ
2. การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)



3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศ

2. การบริหาร คือ เป็นคำที่นิยมใช้เกี่ยวกับการทำธุรกิจซึ่งต่างจากคำว่า “การบริหาร” ที่หมายถึงการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

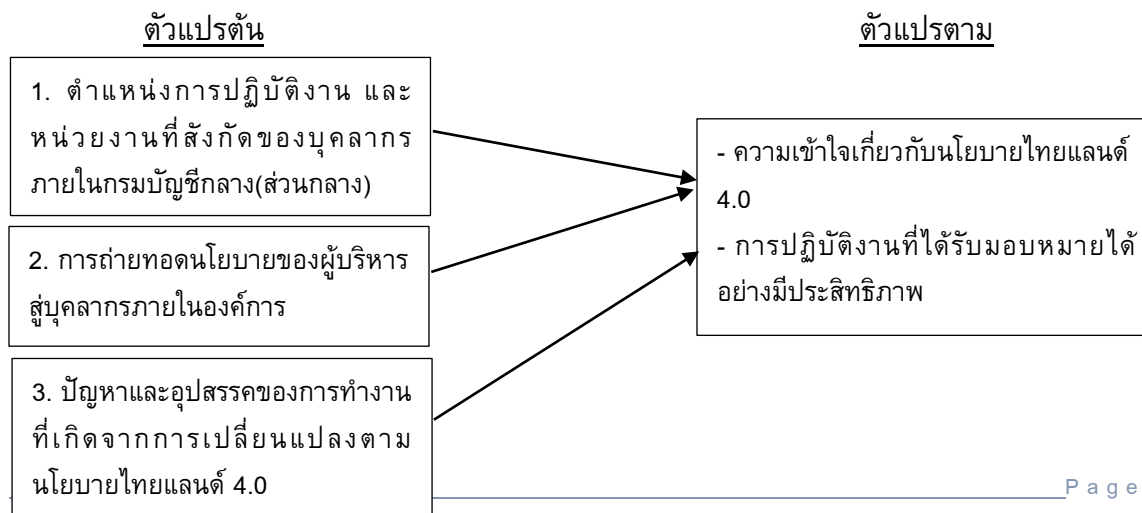
3. การจัดการ คือ กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กร ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

4. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่แบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0
3. เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย





## ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ทฤษฎีองค์การและการบริหารตามแนวคิดสมัยเก่า

#### 1.1 การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของระบบราชการ

ระบบราชการ คือ องค์กรขนาดใหญ่ซึ่งประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมากทำงานร่วมกันโดยมีโครงสร้างการบริหารภายในที่มีความซับซ้อน สายการบังคับบัญชา แบ่งแยกหน้าที่กันทำงาน อำนาจหน้าที่ ตำแหน่งต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง และความสัมพันธ์ภายในอย่างเป็นทางการ ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้มีการทำงานที่ล่าช้า ระบบราชการตามแนวความคิดของ Max Weber เรียกการศึกษาองค์ประกอบของระบบราชการเปรียบเทียบกับเป็น ทฤษฎีองค์การรูปสามเหลี่ยมปิรามิด ประกอบด้วย สายการบังคับบัญชา ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ระบบการคัดเลือกและเลื่อนขั้นโดยอาศัยการแข่งขันและความสามารถ ระบบของการจูงใจโดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน ระบบของความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเป็นทางการ และใช้เหตุผลเป็นเครื่องตัดสินปัญหา ทฤษฎีระบบราชการเชื่อว่า การจัดรูปแบบขององค์การและการบริหารเป็นวิธีที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และผู้ที่รับราชการควรจะทำงานตามกฎที่ตั้งขึ้น มีเงินเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน ความขยัน ความสามารถ ความชำนาญในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ หรือเราสามารถเรียกทฤษฎีระบบราชการว่าทฤษฎีองค์การที่เป็นทางการนั่นเอง

#### 1.2 ข้อบกพร่องของระบบราชการ

ระบบราชการเป็นระบบที่มีการยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่มีการยืดหยุ่น จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัดเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ล่าช้า ผู้ที่เข้ามาอยู่ในระบบราชการแล้วถือว่าผู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ ระบบราชการจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โดยความสัมพันธ์ในระบบราชการได้ถูกกำหนดโดยกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตึงเครียด ไม่มีความรักในงานที่ทำ ทำทุกอย่างตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น ระบบราชการจะแบ่งแยกหน้าที่กันทำตามลักษณะงานเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานใดจะต้องขึ้นตรงกับหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเป็นสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ต่างหน่วยงานต่างทำงานกันลำพังโดยไม่มีการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อใช้งานร่วมกัน นอกจากนี้ระบบราชการยังประกอบไปด้วยอำนาจและอิทธิพล เป็นองค์การขนาดใหญ่ ระบบงานทำงานซับซ้อน กฎระเบียบมากมาย ยากที่บุคคลภายนอกจะเข้าไปเรียนรู้ และระบบการบริหารในระดับสูงจะถือเป็นความลับที่บุคคลภายนอกยากที่จะ



เข้าถึง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการจะต้องผ่านการเรียนรู้จากการเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับต้น แล้วค่อยๆ ขึ้นไปตามสายงานจนถึงระดับสูงสุด ทำให้ผู้ที่อยู่ในระบบราชการต่างก็จำเป็นต้องสร้างความมั่นคงให้กับสภาพของตนเองและอาศัยกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเป็นเครื่องมือคุ้มกันตนเอง จึงทำให้เกิดการอนุรักษ์นิยม หรือการรักษาเทคนิคการทำงานในรูปแบบเดิมๆ ไว้ ยากที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแล้วก้าวไปถึงขั้นสูง หรืออยู่ในระดับผู้บริหารสามารถควบคุมการทำงานได้

## 2. นโยบายไทยแลนด์ 4.0

การบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกได้ก้าวเข้าสู่สภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้การบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นจากทุกองค์การ หน่วยงาน และผู้บริหารธุรกิจต่างๆ ดังนั้นการวางกลยุทธ์การบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมจะเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้องค์การนั้นๆ อยู่รอดได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหน่วยงานรัฐบาลเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” ดังกล่าว เพราะเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ติดอยู่กับกับดักรายได้ปานกลางมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ไทยแลนด์ 4.0 คือ การทำน้อย ได้มาก ด้วยนวัตกรรมและสร้างความร่วมมือขอประชาชนภายในประเทศ ด้วยการเปลี่ยนแปลงจาก การเกษตรแบบดั้งเดิม เป็นการเกษตรแบบสมัยใหม่ SMEs แบบเดิม เป็น Smart SMEs และ Startups การบริการมูลค่าต่ำ เป็น การบริการมูลค่าสูง แรงงานทักษะต่ำ เป็น แรงงานมีความรู้ และเปลี่ยนความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ(ความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ไปสู่ ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์) ซึ่งในนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 จะเน้นใน 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ด้านอาหาร เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ด้านสาธารณสุข และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ด้านหุ่นยนต์ และเทคโนโลยีควบคุม ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี และด้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ระบบราชการเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่รองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน คือ ระบบราชการ 4.0 โดยมีหลักในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ดังนี้



1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน คือ การทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส บุคลากรภายนอกเข้าถึงข้อมูลได้ สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วม และรับโอนภารกิจไปดำเนินการแทนได้ เชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นเอกภาพและสอดคล้องกัน รวมถึงการจัดความสัมพันธ์ในโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานเชิงรุก แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการร้องขอก่อน โดยการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลในการจัดการบริการสาธารณะ เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐเพื่อให้บริการได้อย่างเบ็ดเสร็จในจุดเดียว และประชาชนสามารถใช้บริการภาครัฐได้ตลอดเวลาผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น ติดต่อด้วยตนเองหรือช่องทางออนไลน์ต่างๆ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยจะต้องมีการทำงานแบบเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันเวลา มีการสร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที่เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทที่ตนเองได้รับ

อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาระบบราชการไทยให้เป็น ระบบราชการ 4.0 เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบในหลายด้านด้วยกัน เช่น การสานพลังระหว่างภาครัฐ และภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม การสร้างนวัตกรรม การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล และการปรับตัวและพัฒนาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งความแตกต่างระหว่างระบบราชการเดิม และระบบราชการแบบใหม่นั้น ยังเป็นอุปสรรคส่วนหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มประสิทธิภาพได้

### รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มุ่งศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในองค์การ กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์และสรุปผลตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้





### ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม ให้กับบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 22 สำนัก/สถาบัน/กอง/ศูนย์/กลุ่ม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำราและการสืบค้นจากสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลทางสถิติ แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 22 สำนัก/สถาบัน/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ได้แก่

1. สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)
2. กองกฎหมาย (กม.)
3. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)
4. กองการพัสดุภาครัฐ (กพภ.)
5. กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ (กพน.)
6. กองคดี (กค.)
7. กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล (กตป.)
8. กองตรวจสอบภาครัฐ (กตส.)
9. กองบัญชีภาครัฐ (กบร.)
10. กองบริหารการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ (กงบ.)
11. กองบริหารการรับ - จ่ายเงินภาครัฐ (กรจ.)
12. กองแผนงาน (กผ.)
13. กองระบบการคลังภาครัฐ (กคร.)
14. กองละเมิดและแพ่ง (กลพ.)
15. กองสวัสดิการรักษายาบาล (กสพ.)
16. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศทส.)
17. สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.)
18. กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ (กนท.)
19. กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง (กพจ.)



- 20. กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตน.)
- 21. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- 22. กองการเงินการคลังภาครัฐ (กค.)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 22 สำนัก/สถาบัน/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่แน่ชัดได้ จึงได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ คอกแลนด์ ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

- เมื่อ  $n$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ  
 $z$  คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเชื่อมั่น 95 %  
 $e$  คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลา จึงได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อลดความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล และให้ได้ค่าสถิติที่ควรจะได้จากประชากรทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารสู่บุคลากรภายในองค์กร



ส่วนที่ 3 การรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ส่วนที่ 5 ด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.3 อายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 45.3 สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 12.5 ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 67.3 และปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 31.5

ส่วนที่ 2 สรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สุ่มบุคลากรภายในองค์กรการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายการดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และคิดว่าการให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ส่วนที่ 3 การรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยเฉลี่ยแล้วการรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยให้ความคิดเห็นว่าภายในองค์กรของมีนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 แต่คิดว่าบุคลากรยังมีความรู้และความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 และคิดว่าการดำเนินงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในด้านอื่นๆ ได้ เป็นอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 5 ด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ชื่อสัตย์



โปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และการทำงานที่บริการประชาชนตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เป็นลำดับสุดท้าย

### สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับความเข้าใจในนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) แตกต่างกันตามสังกัด และตำแหน่งการปฏิบัติงาน จากการทดสอบพบว่า ระดับความเข้าใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ไม่ได้แตกต่างกันตามสังกัด แต่มีอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง (ประเภท) การปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จากการทดสอบพบว่า การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารสู่บุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากการทดสอบพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายในองค์การกรณีศึกษากรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารสู่บุคลากรภายในองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 โดยเห็นด้วยกับผู้บริหารมีนโยบายการดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ซึ่งถือเป็นสัญญาณที่ดี การที่ผู้บริหารมีนโยบายการดำเนินงานที่ตอบสนองที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นหมายถึงว่า องค์การนั้นมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่งที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง มีการทำงานเชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพราะจากทฤษฎีองค์การและการบริหารตามแนวคิดสมัยเก่า การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของระบบราชการนั้น ระบบราชการแบบเดิมจะเป็นการดำเนินงานเชิงรับ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และปฏิบัติงานตามนโยบาย ขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง แต่ทั้งนี้การให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การยังไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายเท่าที่ควร ซึ่งก็เป็นเรื่องที่สำคัญเช่นกันที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เพราะหาก



ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี หรือการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้รับ ข้อมูลที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความเข้าใจไม่ตรงกันทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จได้

การรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 กลุ่มตัวอย่างภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีการรับรู้และเข้าใจในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 ถือว่ามีความเข้าใจอยู่ใน ระดับที่มากพอสมควร แต่จากค่าเฉลี่ยที่ปรากฏนั้นพบว่า บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างดีนั้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ซึ่งปัญหาดังกล่าว อาจเกิดจากการให้ความรู้ และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ยังไม่มากพอจากค่าเฉลี่ย ที่มาเป็นลำดับสุดท้ายในการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งการให้ความรู้ และการประชาสัมพันธ์ในเรื่อง ต่างๆ ภายในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการจัดการทรัพยากร ภายในองค์กรนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเดินไปถึง เป้าหมายได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์นโยบาย หรือ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรให้บุคลากรทราบและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อที่บุคลากรจะได้ สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ซึ่งสิ่งที่บุคลากรภายใน องค์กรการคิดว่าเป็นอุปสรรคมากเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 คือ การทำงานที่ยังไม่อยู่ในรูปแบบ อีเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ จากที่การทำงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอีเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบถือว่าเป็น อุปสรรคอย่างหนึ่งที่สำคัญ ด้วยความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทำให้การทำงานในรูปแบบอีเล็กทรอนิกส์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วย พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถสูง ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งต่างๆ ได้ โดยการ ยอมรับในเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งในระบบการทำงาน และรูปแบบของการจัดการ องค์กรจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ดังเช่น จากการศึกษาของศิระนันท์ ศิว พิทักษ์ เรื่องการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม และภาวะผู้นำ ดังนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดนโยบาย และการสร้างบรรยากาศในการรับรู้ในตัวนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเห็น ความสำคัญ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ



อย่างสูงสุด และผลการวิจัยของบุฐเลิศ พรหมมงคล พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการผลิต และการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร ด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการที่จะนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น พบว่าบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) นั้นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 โดยการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้นั้นมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก เท่ากับ 3.78 เป็นสัญญาณที่ดี เพราะความซื่อสัตย์นั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรภายในองค์การเป็นบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานแล้ว องค์การนั้นย่อมเป็นองค์การที่มีคุณภาพ มีการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม แต่การปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การบริการประชาชนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่ 3.27 เนื่องด้วยกรมบัญชีกลางนั้น เป็นหน่วยงานราชการจึงยังมีเงื่อนไขในเรื่องของกฎระเบียบการทำงานต่างๆ รวมถึงเวลาในการทำงานด้วย จึงส่งผลให้การทำงานยังไม่สามารถบริการประชาชนตลอดเวลาได้เหมือนหน่วยงานเอกชนบางหน่วยงานที่มีการให้บริการกับผู้รับบริการได้ตลอดเวลา ซึ่งหากหน่วยงานราชการสามารถปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายในการดำเนินงาน หรือมีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถให้ประชาชนใช้บริการได้ตลอดเวลา ผ่านหลากหลายช่องทาง เพื่อรองรับความต้องการของประชาชน จะเป็นการทำงานเชิงรุก โดยที่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่จำเป็นต้องให้ประชาชนร้องขอ ก่อน ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติในเชิงบวกต่อภาครัฐ และระบบราชการอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ไม่ว่าจะเป็นในยุคสมัยใดก็ตามจะเห็นได้ว่า การบริหารองค์การที่ดีจะต้องเริ่มจากผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบาย แล้วถ่ายทอดลงมายังบุคลากร มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะทำให้ผู้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาเครื่องมือที่จะนำมาใช้พัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ได้เปรียบคู่แข่ง ซึ่งในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ สามารถนำมาพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะที่สูง และทันสมัยมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้



### บรรณานุกรม

- จันทร์ทิวา เจียรณีย์.2553.ประจักษ์พยานการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
จารุณี วงศ์ลิ้มปิยะรัตน์.การบริหารเทคโนโลยีเชิงกลยุทธ์.(พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย,2560
- ชลิดา ศรมณี และพงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์.องค์การและการจัดการในภาครัฐ.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2556
- ชัยพงษ์ พงษ์พานิช และพฤทธิพร นครชัย. **Organization Toolbox** สร้างองค์กรในยุค 4.0.กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท โพลสตீปับบลิชซิง จำกัด (มหาชน),2560
- นภดล เหลืองภิรมย์.การจัดการนวัตกรรม.(พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ดวงกมลพับลิชซิง,2555.
- พรทิพย์ ไชยโส.2556. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการประเมิน  
การเรียนรู้ของนิสิตครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา.การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม.(พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2560
- บดินทร์ รัตมีเทศ.การจัดการเทคโนโลยี.(พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แสงดาว,2550
- บุญเลิศ พรหมมงคล.2549. การศึกษายอมรับเทคโนโลยีการผลิตผ้าและเครื่องแต่งกายของอุตสาหกรรมวิสาหกิจชุมชน  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี
- วิพร เกตุแก้ว.เทคโนโลยีการบริหาร.(พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2558
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์.2554. การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม  
ของพนักงาน.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เสนห์ จัยโต.การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่.(พิมพ์ครั้งที่ 2).นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2554
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.กรุงเทพมหานคร:งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ,2547
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2559. การศึกษาวิเคราะห์เพื่อ  
พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานและการจัดสนใจเชิงนโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา