

การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบ

ราชการ 4.0: กรณีศึกษากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ*

PERCEPTIONS AND EXPECTATIONS OF PERSONNELS TOWARD THE DEVELOPMENT OF GOVERNMENT 4.0: A CASE STUDY OF THE DIRECTORATE OF CIVIL AFFAIRS, ROYAL THAI AIR FORCE

นภสร ประเสริฐวงศ์¹ และ พรพรรณ เหมะพันธุ์²

Napasorn Prasertwong¹ and Pornphan Hemaphan²

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻² Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: napasorn.pras@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ของบุคลากรกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากทางบวก ขณะที่ความสัมพันธ์ของความคาดหวังของบุคลากรกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า ความคาดหวังทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการ

* Received 7 June 2025; Revised 20 June 2025; Accepted 23 June 2025

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการของระบบราชการ 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากรในองค์การ

คำสำคัญ: ระบบราชการ 4.0, การรับรู้, ความคาดหวัง, กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

Abstract

This research has 3 objectives: 1) to explain the level of opinions on the development of Government 4.0 initiative among the personnel of the Directorate of Civil Affairs, Royal Thai Air Force 2) to compare the factors that affect the development towards the Government 4.0 initiative, classified by personal factors. 3) to explore the relationship between the perception and expectations of the personnel and the Government 4.0. The sample consisted of 200 personnel of the Directorate of Civil Affairs, Royal Thai Air Force by proportional stratified random sampling. The questionnaires were used, along with the content validity and reliability were tested. The results were analyzed by statistical software. Descriptive statistics were presented in Percentage, Mean, and Standard Deviation, while inferential statistics were T-test, one-way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results showed 1) the opinions towards the Government 4.0 initiative of the personnel of the Directorate of Civil Affairs, Royal Thai Air Force was at a high level. 2) Personal factors affecting the development of the organization towards the Government 4.0 initiative were solely work experience, whereas genders, ages, education levels, and departmental affiliation had no statistical difference at .05 significance level. 3) In considering the correlation, that perceptions of the personnel had a positively low association with the Government 4.0 initiative. As assumed, all aspects of expectations, had a positively moderate relationship with Government 4.0 initiative. To pursue sustainable organizational transformation towards the successful Government 4.0 initiative, the organization should emphasize incorporating the four aspects of Government 4.0 into the needs and expectations of the personnel.

Keywords: Government 4.0, Perceptions, Expectations, The Directorate of Civil Affairs, Royal Thai Air Force

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็วทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการที่ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ ที่จะนำประเทศให้หลุดพ้นจาก 3 กับดักที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ 1) กับดักรายได้ปานกลาง 2) กับดักความเหลื่อมล้ำ 3) กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2559) ดังนั้น Thailand 4.0 จึงเป็นแนวนโยบายที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อนำประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ภูมิทัศน์ใหม่ของโลกที่กำลังจะเปลี่ยนไป (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560) จึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการยกระดับภาครัฐให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ดังที่ปรากฏในหมวดหมายที่ 13 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566–2570) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทขององค์กร ระบบราชการและข้าราชการที่เป็นกำลังสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลโดยภาครัฐต้องมีระบบการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดี มีการวางแผนและวิธีการทำงานใหม่ภายใต้หลักการบริหารราชการแผ่นดิน โดยองค์ประกอบของระบบราชการ 4.0 ประกอบไปด้วย การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

เพื่อเป็นการผลักดัน Thailand 4.0 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีการศึกษาและเสนอแนวทาง เรียกว่า “ระบบราชการ 4.0” โดยให้หน่วยงานของรัฐทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล ดังนั้นการบริหารราชการแผ่นดินของหน่วยงานของรัฐทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและพัฒนาองค์การให้เท่าทันยุค Thailand 4.0 ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและเครือข่ายความร่วมมือ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การปรับตัวเข้าสู่ความดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561)

กิจการพลเรือนทหารอากาศ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่หลักในการพิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนาและดำเนินการด้านกิจการพลเรือน การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาจากภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับมีหน้าที่จัดการความรู้

ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกิจการพลเรือน และการประชาสัมพันธ์มีเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่องค์การคุณภาพในการเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงรุก สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธากองทัพอากาศต่อสาธารณชนอย่างยั่งยืน” (กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ, 2566) กระแสโลกของยุคดิจิทัลในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการทหารอย่างมาก อย่างไรก็ตามเนื่องจากต้องเผชิญหน้ากับภัยคุกคามหลากหลายรูปแบบทั้งจากภายนอกประเทศ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคอุบัติใหม่ การก่อการร้าย การใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิดและภายในประเทศ เช่น ความแตกแยกทางความคิดของคนในสังคม ความไม่เชื่อมั่นในสถาบันการเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และโรคระบาด ความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การก่อการร้ายข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว ผู้หลบหนีเข้าเมือง ยาเสพติดและความยากจน (วารสารมุมมองความมั่นคง, 2564) รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่างๆ เช่น ปัญหาภัยธรรมชาติ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและในบางครั้งก็เกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงจากประชาชน กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จึงต้องเตรียมรับมือและหาเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจจากประชาชนเพื่อเป็นหลักประกันถึงการบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (participatory governance)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและผลักดันความสำเร็จในพัฒนากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศสู่ความเป็นระบบราชการ 4.0 อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐไทย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน
2. การรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0
3. ความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 และศึกษาความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จำนวน 389 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 กันยายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน และใช้การคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบขนาดจากบุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศตามหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

การตรวจสอบคุณภาพ

1. การหาความเที่ยงตรง(Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ปรับแก้เรียบร้อยแล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbarch's Alpha) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ไม่ต่ำกว่า .70 ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามของแต่ละด้าน พบว่า

การรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 เท่ากับ .95

การคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 เท่ากับ .86

ความเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 เท่ากับ .83

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ 4.0 ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาดำเนินการเดือนกันยายน พ.ศ.2567 - พฤษภาคม พ.ศ.2568 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนได้ข้อมูลครบ 200 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ โดยรวมและรายด้าน

การพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน	4.49	.352	มาก
2. ด้านการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	4.32	.459	มาก
3. ด้านการมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	4.48	.408	มาก
รวม	3.70	.238	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .238) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านการเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .352) รองลงมา คือ ด้านการมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .408) สำหรับด้านการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .459)

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t/F	Sig.
เพศ	-.436	.663
อายุ	1.235	.297
ระดับการศึกษา	2.903	.057
หน่วยงาน	2.912	.057
ประสบการณ์ทำงาน	7.424	.000*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศกับการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 แสดงดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0 กับการพัฒน่องค์การสู่ระบบราชการ 4.0

การรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การ สู่ระบบราชการ 4.0	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการสานพลังระหว่างหน่วยงาน และเครือข่ายความร่วมมือ	.051	.470	-	-
2. ด้านการสร้างนวัตกรรม	.338	.000*	ต่ำ	1
3. ด้านการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล	.182	.010*	ต่ำมาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.034	.636	-	-
รวม	.192	.006	ต่ำมาก	

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม พบว่า การรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในระดับ ต่ำมาก ($r = .192, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้

การรับรู้ด้านการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ต่ำ ($r = .338, p < .05$) กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 และการรับรู้ด้านการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ต่ำมาก ($r = .182, p < .05$) กับความเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

ความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การ สู่ระบบราชการ 4.0	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการสานพลังระหว่างหน่วยงาน และเครือข่ายความร่วมมือ	.679	.000*	ปานกลาง	2
2. ด้านการสร้างนวัตกรรม	.613	.000*	ปานกลาง	4
3. ด้านการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล	.643	.000*	ปานกลาง	3
4. ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.685	.000*	ปานกลาง	1
รวม	.722	.000*	สูง	

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม พบว่าความคาดหวังต่อการพัฒนาระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในระดับ สูง ($r = .722, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้

ความคาดหวังด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r = .685, p < .05$) กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ความคาดหวังด้านการสานพลังระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r = .679, p < .05$) กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ความคาดหวังด้านการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r = .643, p < .05$) กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 และความคาดหวังด้านการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r = .613, p < .05$) กับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้จัดทำตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การรับรู้ของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในวัยกลางคน จึงทำให้บุคลากรยังคงยึดติดกับการดำเนินงานในรูปแบบเดิม โดยการทำงานเป็นรูปแบบที่ต่างคนต่างรับผิดชอบทำหน้าที่ของตนเองเพียงอย่างเดียว และกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศยังไม่มีการประชุมสัมมนาหรือจัดอบรมการเรียนรู้ให้ทันยุคสมัย 4.0 ไม่มีการกระจายข่าวสารภายในองค์การมีการทำงานกับภาคีเครือข่ายภายนอกด้านใดอย่างไบบ้าง เพราะแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นแต่ละกองโดยชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช พุ่มเกิด (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ประโยชน์และประสิทธิภาพการใช้งานระบบบุคลากรออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด เงินเดือน การได้เข้ารับการอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบบุคลากรออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีความคาดหวังที่จะให้องค์การพัฒนาในแต่ละด้านให้ทันสมัยให้ตอบสนองต่อระบบราชการ 4.0 เพื่อสะดวกต่อการทำงานร่วมกันทั้งภายนอกและภายใน มีแพลตฟอร์มที่สามารถเข้าถึงได้ ทุกช่วงเวลาเพื่อไม่ทำให้งานเกิดการผิดพลาดหรือปฏิบัติงานไม่ทันเวลา และเพื่อจะให้องค์การ พัฒนาไปข้างหน้าบุคลากรจึงคาดหวังให้มีการวางแผนระบบราชการ 4.0 มีวัตถุประสงค์ และมีการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำข้อผิดพลาดมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปทุมรัตน์ มิธรรม และ พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคาดหวัง ในการบริหารของศูนย์ดำรงธรรม พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังเป็นอย่างมากกับการให้บริการ ของศูนย์ดำรงธรรม ในด้านการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ การให้ความเป็นธรรม การได้รับความสะดวก และการไม่เสียค่าใช้จ่ายในการมาใช้บริการ รวมถึงประสิทธิผล ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

3. ความเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์การ ระบบราชการ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรกรมกิจการพลเรือน ทหารอากาศ มีความคิดเห็นต้องการให้องค์การมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแนวทาง ของระบบราชการยุคใหม่ มีความทันสมัย โปร่งใส ตอบสนองต่อประชาชนและภาคีเครือข่าย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชา ชัยชาติ (2566) ศึกษาเรื่อง ทักษะคนติ และการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเป็นองค์การระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรในสังกัด สป.กค. มีทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรต่อการพัฒนา องค์การสู่ระบบราชการ 4.0: กรณีศึกษากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ อยู่ในระดับ มาก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับ ความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การรับรู้ต่อการพัฒนาองค์การระบบราชการ 4.0 ระดับน้อยไปทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญ กับการบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 3 ประการของระบบราชการ 4.0 ส่วนข้อเสนอแนะ ในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ภาครัฐควรปรับโครงสร้างองค์การและกระบวนการทำงานโดยการลดขั้นตอนการทำงาน ที่ซ้ำซ้อน ปรับองค์การให้มีความยืดหยุ่น ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริการและ บริหารงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยโดยการยกระดับทักษะดิจิทัลและสมรรถนะ

ที่จำเป็นในยุค 4.0 ส่งเสริมแนวคิดเชิงนวัตกรรม 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ควรเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 จัดอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปิดกว้างในการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ ควรส่งเสริมการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล เร่งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลักดันให้มีความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมกับองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหา อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนหน่วยงานอย่างบูรณาการ ในบริบทของระบบราชการ 4.0

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหน่วยงานต่าง ๆ ของกองทัพอากาศให้มากขึ้น หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) การใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ร่วมกับเชิงคุณภาพ ศึกษาตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามเพิ่มเติม มีการศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นตัวแปรต้นที่อาจมีผลต่อความคิดเห็นหรือพฤติกรรมในการพัฒนาองค์การสู่องค์การราชการยุคใหม่ และวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่มีความพร้อมต่างกัน ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่มีการนำระบบราชการ 4.0 ไปใช้ในระดับสูง กับหน่วยงานที่เพิ่งเริ่มต้นหรือมีการนำไปใช้น้อย เพื่อค้นหาความแตกต่าง และแนวทางการนำไปใช้ที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. (2566). แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. พ.ศ. 2566. กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ.เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://dca.rtaf.mi.th/home>
- คมกริช พุ่มเกิด. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ประโยชน์และประสิทธิภาพการใช้งานระบบบุคลากรออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณิชา ชัยชาติ. (2566). ทศนคติและการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเป็นระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง .ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทุมรัตน์ มีธรรม, และ พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2565). การรับรู้และความคาดหวังในการบริหารของศูนย์ดำรงธรรม. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, 12(1), 89-104.
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล. (2560). Thailand 4.0 กับการขับเคลื่อนประเทศสู่อนาคต. วารสารไทยคู่ฟ้า, 25(3), 5-10.
- วารสารมุมมองความมั่นคง. (2564). ภัยคุกคามยุคใหม่ต่อความมั่นคงแห่งชาติ. วารสารมุมมองความมั่นคง, 10(2), 1-15.

- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2559). Thailand 4.0:โมเดลเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทย. กระทรวงมหาดไทย.เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j56.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). คู่มือการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://psdg.dmh.go.th/pmqa40/files>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). แนวคิดระบบราชการ 4.0. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil.officer.th4.0.pdf>.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). Harper and Row.