

ทัศนคติของข้าราชการต่อการเป็นระบบราชการ 4.0

ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Attitude of Government Officials Towards the Government 4.0 in the Office of the Permanent Secretary for Defence

ประภาส นวลงาม และ ภิรดา ชัยรัตน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Praphas Nuangam and Pirada Chairatana

Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: praphas.n@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้การเป็นระบบราชการ 4.0 2) ระดับทัศนคติของข้าราชการในการพัฒนาระบบราชการ 4.0 3) การเปรียบเทียบทัศนคติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้การเป็นระบบราชการ 4.0 กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความรู้เกี่ยวกับการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมาก มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา และประเภทชั้นยศ ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามความรู้เกี่ยวกับการเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

คำสำคัญ: ทัศนคติของข้าราชการ; ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม; การพัฒนาองค์การ; ระบบราชการ 4.0

* วันที่รับบทความ : 29 พฤษภาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 3 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 5 กรกฎาคม 2566

Received: May 29 2023; Revised: July 3 2023; Accepted: July 5 2023

Abstracts

The objective of this research was to 1) study the level of knowledge about government 4.0, 2) study the level of public servants' attitude towards the development of their organization to government 4.0, 3) compare the attitudes classify by personal factors, and 4) study the relationship between the attitude and knowledge about organizational development to government 4.0. The sample consisted of 380 public servants. The data were collected by questionnaires and the statistical tools was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. The level of statistical significance was set at .05.

The study found that the knowledge about government 4.0 of the officials from the Office of the Permanent Secretary for Defence were at high level. They also exhibit a positive attitude towards the overall development of the organization into a government 4.0. The hypothesis testing indicates that the personal factors such as educational levels and ranks hold had difference the attitudes towards the organization's development into a government 4.0, with statistically significant at the .05 level. Nevertheless, the knowledge of government 4.0 had not related with the attitudes towards the organization's development into a government 4.0.

Keywords: Attitudes of officials; Public servants of the Office of the Permanent Secretary for Defence; Organization Development; Government 4.0

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในขณะที่กำลังพยายามเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเทศไทย 4.0 การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีเป้าหมายให้ประเทศทัดเทียมกับชาติอื่นทั้งด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2565 : 1) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องเปลี่ยนมุมมอง วิธีคิด และวิธีการทำงานใหม่ ระบบราชการต้องปรับให้ทันสมัยเพื่อให้เข้ากับยุคดิจิทัลและเอื้อต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2563 : 1)

การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับเปลี่ยนระบบราชการให้สอดคล้องกับบริบทการก้าวไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ในข้างต้น และพลิกโฉมองค์การเข้าสู่ยุคดิจิทัลยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาบุคลากรโดยรวมของสำนักงานให้มีความทันสมัย การพัฒนาระบบราชการและกำลังคนภายในสำนักงานดำเนินการอย่างเป็นระบบเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนานตนเองและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต การจะก้าวไปสู่ระบบราชการ 4.0 ได้นั้น จำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งการปลูกฝังแนวคิดทัศนคติของข้าราชการและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นเชิงรุกและปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ควรแก้ไขกฎระเบียบที่ล้าสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบราชการ

และส่งเสริมนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้กำลังพลสามารถพัฒนาตัวเองและรองรับการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2564 : 1)

ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดแนวทางการบริหารประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐให้เกิดผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมนั้น จึงจำเป็นต้องการปฏิรูประบบราชการ (พิชิตธรรม กิติคุณ, 2562 : 531-540) นอกจากนี้ระบบราชการ 4.0 ยังสามารถมองให้เห็นถึงวิวัฒนาการที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ของระบบราชการแบบดั้งเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของประชาชนและข้าราชการ ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบราชการ 4.0 จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา สามารถช่วยปรับปรุงกระบวนการ ลดข้อผิดพลาดและความล่าช้า และเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการได้โดยรวมแล้วการนำระบบราชการ 4.0 มาใช้ในการพัฒนาองค์การ จะสามารถช่วยให้รัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ให้บริการแก่ประชาชนได้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และลดค่าใช้จ่าย ดังนั้นสิ่งสำคัญคือต้องทำให้แน่ใจว่าระบบราชการ 4.0 เหล่านี้ถูกนำมาใช้ได้อย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นผลกระทบเชิงลบต่อสังคม (ขวัญตา เบ็ญจะขันธ์ (2560 : 661-676))

จากปัญหาเหล่านี้จึงสร้างแรงกดดันให้กับภาครัฐของประเทศต่าง ๆ ต้องหันมาพิจารณาทบทวนถึงการปรับตัวของการพัฒนาระบบราชการไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” เพราะสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงที่ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์งานราชการประจำทั่วไปของกระทรวง โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ เพื่อสร้างความเจริญและความสงบสุขให้กับประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสำนักพัฒนาระบบราชการกลาโหม เป็นองค์การของรัฐที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแล ด้านการพัฒนาระบบราชการในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การดำเนินการในการพัฒนาระบบราชการนั้นมีแนวทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทราบถึงทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิรูปการพัฒนาองค์การและการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0
2. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ระเบียบวิธีวิจัย

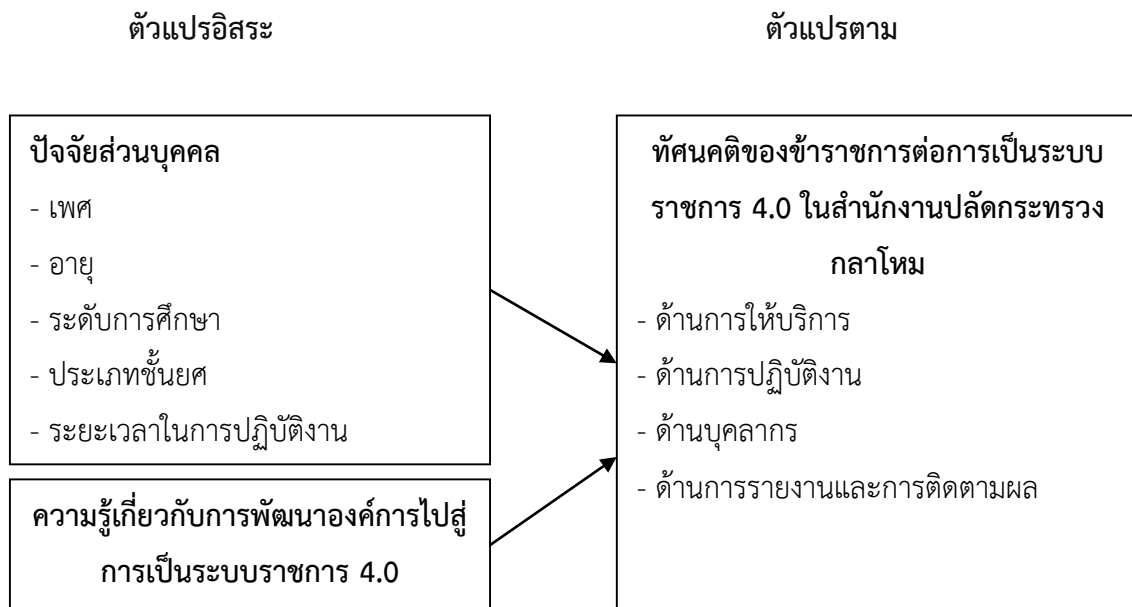
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ภายในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 6,182 นาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 หรือค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 (Yamane, 1960) คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน รวมเป็นจำนวน 380 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) ด้วยการเลือกตัวอย่างการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เก็บจนครบตามจำนวน 380 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 มีลักษณะแบบสอบถามออกเป็น 2 คำตอบ คือ ถูกต้อง กับ ไม่ถูกต้อง จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมทั้งหมด 20 คะแนน และส่วนที่ 3) ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร และด้านการรายงานและการติดตามผล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไป ตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0
3. ค่า t - test และ One - way ANOVA ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t - test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม และ One - way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีของ LSD เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1
4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” มีกรอบแนวคิด จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีฉลาดรู้ทางสังคม ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Bloom (1956, อ้างถึงใน อุทุมพร ทองอุไทย, 2541 : 1) สถาปนวัฒน์ ภู่มาลา (2560 : 1-21) และอิสระพงศ์ กุลนรัตน์ และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564 : 37-48.) มาใช้พัฒนากรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถสรุปแนวความคิดได้ ดังกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 55.0 และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตารางที่ 1 ค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการเป็นระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม

(n = 380)		
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรู้มาก (ช่วงคะแนน 13.34 – 20.00)	361	95.0
ระดับความรู้ปานกลาง (ช่วงคะแนน 6.67 – 13.33)	19	5.0
ระดับความรู้น้อย (ช่วงคะแนน 0.00 – 6.66)	-	-
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับความรู้มาก จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 และ ระดับความรู้ปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ภาพรวม

(n = 380)			
ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านการให้บริการ	4.58	0.59	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	4.26	0.74	มาก
ด้านบุคลากร	4.15	0.81	มาก
ด้านการรายงานและการติดตามผล	4.36	0.73	มาก
รวม	4.34	0.72	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการ โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาด้านการรายงานและการติดตามผล โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านบุคลากร โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน และส่วนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษา และประเภทชั้นยศ ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	ค่า นัยสำคัญ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน			
- เพศ	.948		✓
- อายุ	.325		✓
- ระดับการศึกษา	.002*	✓	
- ประเภทชั้นยศ	.003*	✓	
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.996		✓

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การ .813 ✓

เป็นระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการ

พัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

*กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความรู้ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง แนวคิดการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือและไว้วางใจจากประชาชน รองลงมาในเรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงาน ก.พ.ร. ก็คือ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) และในเรื่องระบบราชการ 4.0 จะต้องมีการพัฒนาทักษะบุคลากร เช่น การพัฒนาทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญตามลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย และทำงานแบบเชิงรุก อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานของรัฐไปสู่องค์กร 4.0 มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งจะนำไปสู่การไว้วางใจและเกิดความเชื่อมั่น ของประชาชนที่มีต่อระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของของ ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์ (2560 : 661-676) ที่ได้ศึกษาไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย ที่พบว่า การปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานของข้าราชการไทยให้สอดคล้องกับการทำงานตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนค่านิยมการทำงานของระบบราชการใหม่ โดยมุ่งเน้นกระบวนการการเพิ่มเติมความรู้เพื่อนำไปพัฒนาฝึกอบรมผู้บริหารและปฏิบัติการทุกระดับ มีการติดตามและประเมินผลในการดำเนินงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ

2. ระดับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 พบว่า ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ระบบราชการ 4.0 จะต้องมีช่องทางในการให้บริการที่หลากหลาย โดยเฉพาะช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำการให้บริการลดขั้นตอนในการรายงานผล การกำกับติดตาม ที่ช่วยในการขับเคลื่อน และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชร อยู่สบาย (2560 : 1-13) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 พบว่า การจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือการพัฒนาระบบให้พร้อมต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 มีระบบการทำงานที่ดีและประสบความสำเร็จที่เร็วขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการให้บริการ: เจ้าหน้าที่เน้นความสำคัญของช่องทางบริการที่หลากหลาย โดยเฉพาะช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในบริบทของระบบราชการ 4.0 การใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการที่เข้าถึงได้ หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลนรัตน์ และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564 : 37-48.) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.2 ด้านการปฏิบัติงาน: เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความจำเป็นของการผสมผสานนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จในระบบราชการ 4.0 หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพการบริการ เพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบ และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลักได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธาดา บาเร็ม (2563 : 1) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี พบว่า การจัดฝึกอบรมถือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการนำนวัตกรรมไปใช้ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.3 ด้านบุคลากร: การวางแผนและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบราชการ 4.0 การปรับขีดความสามารถด้านบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรช่วยให้มั่นใจได้ถึงการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีของพนักงานและตรวจสอบความเพียงพอของพนักงานในการให้บริการ การค้นพบนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลนรัตน์ และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564 : 37-48.) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามแผนและการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางเทคโนโลยีและรับประกันว่าจะมีพนักงานเพียงพอสำหรับการให้บริการ

2.4 ด้านการรายงานและการติดตามผล: การพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 เชื่อว่าจะทำให้กระบวนการรายงานมีความคล่องตัวโดยใช้เทคโนโลยีในการติดตามและกำกับดูแล ระบบดิจิทัลให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ ทำให้ขั้นตอนการรายงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ และอำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล สิ่งนี้นำไปสู่กระบวนการรายงานและติดตามผลที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากขึ้น ช่วยให้สามารถตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรอบรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชร อยู่สบาย (2560 : 1-13) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 พบว่า เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวและการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายขับเคลื่อนการเติบโตของประเทศไทย 4.0 ส่งผลให้ส่วนราชการต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันสมัยโดยเปลี่ยนเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 คือการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน

3. การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

3.1 เพศ: ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเพศไม่ได้เป็นปัจจัยกำหนดความสามารถในการเข้าใจและยอมรับความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบราชการ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ปันขพัฒน์ ศิริยสรุ่งเรือง (2559 : 1-15.) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกันทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3.2 อายุ: ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับทราบบริบทการทำงานที่กว้างขึ้นของการผลักดันของรัฐบาลไปสู่ระบบราชการ 4.0 และตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และสร้างความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลรัตน์ และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564 : 37-48) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ข้าราชการทุกคนต้องจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ โดยการเร่งจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อให้เทศบาลมีทิศทางที่ชัดเจนควรบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นจึงก้าวข้ามความแตกต่างระหว่างวัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.3 ระดับการศึกษา: ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะความแตกต่างนี้อาจเป็นอิทธิพลของวุฒิการศึกษาที่มีต่อมุมมองและค่านิยมของแต่ละบุคคล ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงอาจได้รับแนวคิดที่หลากหลายและก้าวหน้ากว่า รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่ เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการก้าวไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันขพัฒน์ ศิริยสรุ่งเรือง (2559 : 1-15.) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน

3.4 ประเภทชั้นยศ: ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีประเภทชั้นยศต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้มีชั้นยศระดับสูงมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนามากกว่า เนื่องจาก

เล็งเห็นถึงประโยชน์ของนวัตกรรมดิจิทัลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการมากขึ้นและมีอำนาจมากขึ้นในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดา บาเรียม (2563 : 1) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี พบว่า เปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักตรวจเงิน แผ่นดินจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านชั้นยศที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน: ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาจไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสัมผัสหรือเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยอื่นๆ ได้ เช่น การฝึกอบรมและความรับผิดชอบในงานอาจมีผลกระทบมากขึ้นในการกำหนดทัศนคติต่อการนำแนวทางปฏิบัติของระบบราชการ 4.0 มาใช้ ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการอธิบายถึงความแตกต่างในทัศนคติต่อการที่องค์การเปลี่ยนไปสู่ระบบดิจิทัลที่ก้าวหน้ามากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลรัตน์ และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564 : 37-48) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมความรู้ในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 อาจเป็นเพราะข้าราชการบางคนมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาไม่ได้แปลว่าพวกเขามีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา เจตคติต่อการพัฒนาได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ และประสบการณ์ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลโดยไม่คำนึงถึงระดับความรู้ ในทำนองเดียวกัน คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาอาจไม่จำเป็นต้องมีความรู้มากมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนั้น แม้ว่าความรู้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชร อยู่สบาย (2560 : 1-13) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 พบว่า การอบรมให้ความรู้กับบุคลากร จะต้องดำเนินการพร้อมกับการปรับทัศนคติในการทำงานควบคู่กันไป การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบราชการ 4.0 ภายในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ: เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของทัศนคติของข้าราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทของระบบราชการ 4.0 ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับชั้น ครอบคลุมถึงบทบาทสำคัญในความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรและต้องคำนึงถึงทัศนคติและมุมมองของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นของแนวทางการทำงานร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงองค์กร แทนที่จะเป็นคำสั่งจากบนลงล่าง

อีกทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพและเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถของบุคลากรด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ สามารถบรรลุผลการปฏิบัติงาน และมีผลิตผลในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: เพื่อสนับสนุนและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมไปสู่ระบบราชการ 4.0 ควรมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ครอบคลุม นโยบายเหล่านี้ควรเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ กระบวนการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความโปร่งใส และการบูรณาการทำงานร่วมกัน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผย การเข้าถึง และความโปร่งใส ควรถูกนำมาใช้เพื่อให้มั่นใจถึงความรับผิดชอบและความไว้วางใจของสาธารณชน

นโยบายควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร สิ่งสำคัญคือต้องกระตุ้นให้ข้าราชการเปิดรับเทคโนโลยี วิถีปฏิบัติ และวิธีการทำงานใหม่ๆ ควรเน้นการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ นโยบายควรกล่าวถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจถึงการนำนโยบายเหล่านี้ไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ ควรจัดทำแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง รวมถึงกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการมีทักษะและความรู้ที่จำเป็น และกลไกในการติดตามและประเมินการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผล การทบทวนและแก้ไขนโยบายเป็นประจำตามความคิดเห็นและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความเกี่ยวข้องและประสิทธิผล

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ: เพื่อให้การดำเนินการตามหลักการของระบบราชการ 4.0 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพิจารณาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานดังต่อไปนี้ขั้นแรก ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการทำงานในปัจจุบันให้ครอบคลุมทุกภารกิจ เพื่อค้นหาเป้าหมายที่สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 การวิเคราะห์นี้ควรคำนึงถึงความต้องการเฉพาะ ความท้าทาย และเป้าหมายขององค์กร จากการวิเคราะห์ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการโดยสรุปขั้นตอน ระยะเวลา และความรับผิดชอบที่เฉพาะเจาะจง แผนปฏิบัติการควรใช้เป็นแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นระบบราชการ

4.0 จะราบรื่นและเป็นระบบ รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการจัดสรรทรัพยากร การจัดการความเสี่ยง และจัดการกับความท้าทายในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความรู้และความสามารถด้านดิจิทัล ทำให้สามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การฝึกอบรมควรเน้นทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความเพื่อสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลภายในองค์กร

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป: มี 3 ข้อดังนี้ 1) ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ที่อาจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 เช่น ประสบการณ์ส่วนตัว ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ แรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2) ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เจาะลึกลงในหน่วยขึ้นตรงของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ชัดเจน เช่น หน่วยงานสายอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เป็นต้น และ 3) ควรทำการศึกษาความคิดเห็นจากมุมมองภายนอก เช่น ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่มารับบริการในช่องทางการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ทราบถึงจุดบกพร่อง และช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการ ด้านการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาพัชร อยู่สบาย. (2560). การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา: การปฏิบัติงานของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1 (2), 1-13.
- ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์. (2560). ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6 (2), 661-676.
- ณัฐธาดา บาเริ่ม. (2563). ทัศนคติของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิ่นชพัฒนา ศิริยสรุ่งเรือง. (2559). ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง. *วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1 (2), 1-15.
- พิรุวรรณ กิตติคุณ. (2562). นวัตกรรมสาธารณสุขในระบบราชการ 4.0. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*. 8 (3), 531-540.

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. (2565). *สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สถาปนวัฒน์ ภู่มาลา. (2560). ทักษะคติและความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการในส่วนภูมิภาคต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY*. 1 (1), 1-21.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2564). *กรอบความเห็นร่วมปฏิรูปประเทศไทยด้านการปกครองสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2563). *NSTDA SERVICES*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.).
- อิสระพงศ์ กุลนรัตน์, และ ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ ปรีทัศน์*. 9 (1), 37-48.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2541). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน*. (เล่มที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ฟันนี้พับลิชชิง.