ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province

นวลนภา จุลสุทธิ[1*], สิปราง เจริญผล[2], และ กัสมา กาซ้อน[3]
Nualnapa Chullasutti[1*], Siprang Charoenphol[2], and Kasama Kasorn[3]
[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, Chiang Rai Rajabhat University, Thailand.
*Corresponding Author; e-mail : nualnapa.chull@gmail.com
DOI : 10.65205/jlgisrru.2026.e297724

Received : January 26, 2026; **Revised :** April 25, 2026; **Accepted :** April 26, 2026

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1)วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย และ2)เสนอแนวทางปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย การดำเนินการวิจัยโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดกึ่งมีโครงสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสอบถามทั้งทางตรงและแบบออนไลน์ ด้วย Google From การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่ง รวมทั้ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ ทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน, การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม, และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ระหว่าง การสร้างมูลค่าและความยั่งยืน ซึ่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์, องค์กรภาครัฐยุคใหม่, การสร้างคุณค่าและความยั่งยืน, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

Abstract

This research aims to1) Analyze factors in the strategic management of modern public sector organizations that contribute to creating value and sustainability in local government organizations.2) Propose strategic management guidelines for modern public sector organizations that contribute to creating value and sustainability in local government organizations. The research was conducted by surveying a sample of 400 individuals, working in Local government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. The research instrument was a semi-structured questionnaire with a 5-point rating scale. Data was collected through both direct and online surveys using Google Forms. Data analysis was performed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and correlation coefficient (r) of the variables. The research findings revealed that factors of strategic management in modern public sector organizations include strategic planning, human resource management, operational excellence, digital transformation and innovation, and building a strong organizational culture. There is a statistically significant positive correlation ($p<0.01$) between value creation and sustainability. The beneficial impacts of setting a clear vision, mission, and creating a learning organizational culture on creating value and sustainability.

Keywords: Factors in strategic management, Modern public sector organizations, Creating value and sustainability, Local government organizations.

บทนำ (Introduction)

การบริหารภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน (Dunleavy, P. et al.,2006) ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรภาครัฐ ซึ่งผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางวิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ระบบการทำงานที่มีความสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาองค์การภายใต้ธรรมาภิบาลอย่างจริงจังเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างศรัทธาให้กับผู้มาขอรับบริการได้เกิดความประทับใจ (เสกสรรค์ สนวา และคณะ, 2561) รวมถึง การจัดโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกัน (ธนาชัย ธีรพัฒนวงศ์ และคณะ, 2561) ที่สะท้อนถึงความท้าทายที่องค์กรภาครัฐต้องเผชิญ เช่น การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Transformation) ที่เปลี่ยนรูปแบบการให้บริการสาธารณะอย่างสิ้นเชิง ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่กดดันให้หน่วยงานรัฐต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่ทุกประเทศต้องนำมาปรับใช้ในเชิงนโยบาย (United Nations, 2015) ปัจจัยเหล่านี้ ผลักดันให้องค์กรภาครัฐต้องปรับโครงสร้าง บริหารจัดการทรัพยากร และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโดยเน้นการปรับปรุงระบบราชการให้ทันสมัยและตอบโจทย์ยุคดิจิทัล เช่น นโยบาย Thailand 4.0 และการขับเคลื่อน ระบบราชการ 4.0 ที่มุ่งพัฒนาหน่วยงานรัฐให้มีความโปร่งใส คล่องตัว และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Office of the Civil Service Commission [OCSC], 2017) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Office of the National Economic and Social Development Council [NESDC], 2018) ขณะที่ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจชีวภาพ–หมุนเวียน–สีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG) ยังสะท้อนการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (World Bank, 2022) กลยุทธ์ คือ การกำหนดภาพทางความคิด (Strategy is a perspective) จากการมององค์กรร่วมกันของมวลสมาชิก ในด้านค่านิยม วัฒนธรรม และปรัชญาต่างๆ เพื่อสมาชิกจะได้ยึดถือปฏิบัติเป็นหลักและเป็นแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ อุปสรรคสำคัญขององค์กรภาครัฐไทย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล) คือโครงสร้างการบริหารที่ยังคงรวมศูนย์ ขาดความยืดหยุ่น และประสบข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และความสามารถในการปรับใช้กลยุทธ์สมัยใหม่ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทำได้ช้า ขาดการบูรณาการ และไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนในเชิงคุณค่าและความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (Panyasiri, 2021; Praditsilp, 2020) นอกจากนั้น ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่นยังเป็นประเด็นที่ท้าทาย ซึ่งหากขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ก็อาจกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง

ขณะเดียวกัน สภาพปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประสบปัญหาหลากหลายประการ อาทิเช่น การได้รับงบประมาณและเงินอุดหนุนที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ซึ่งส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ทับซ้อนกับพื้นที่ของเทศบาลทำให้เกิดความสับสนในขอบเขตการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในบางกรณี ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นบางแห่งยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของคนในพื้นที่เท่าที่ควร ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังคงมีข้อจำกัดในการดึงประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงานและการวางแผนพัฒนาอย่างแท้จริง เป็นต้น ซึ่งประเด็นต่างๆ เหล่านี้ เป็นอุปสรรค์ต่อการบริหารจัดการต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ที่ประสบอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้นสามารถทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดโอกาสและขจัดอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ณัฐพงษ์ คันธรส และคณะ, 2564) การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจและปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นเพื่อหนทางนำไปสู่กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพของการวางแผนหรือเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย กลยุทธ์ และหลักการต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางหรือเป้าหมายการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำที่จะต้องมีการวางแผน

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

อย่างเป็นขั้นเป็นตอนและมีการวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์ที่มุ่งพิจารณาถึงทิศทางระยะยาวที่มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เพื่อที่จะให้การบริหารก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในพันธกิจนั้นด้วยการใช้ความสามารถภายในขององค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอกที่เผชิญอยู่ นำไปสู่การแก้ไขและปรับปรุงและการพัฒนาการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อเสนอแนวทางปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

การบริหารองค์กรภาครัฐยุคใหม่

การบริหารภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้งยังนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการและการตัดสินใจ (Dunleavy, P. et al.,2006) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและโปร่งใสเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างยั่งยืน (Pollitt, C. & Bouckaert, G.,2011) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อประชาชน โดยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ การบริหารจัดการที่ดี (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2567) ลักษณะที่สำคัญคือ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยไม่เน้นกระบวนการแบบเติม ปรับมาใช้การประเมินตามตัวชี้วัด รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานภาครัฐมากขึ้น ขณะเดียวกัน การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นให้ท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของรัฐให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Pollitt & Bouckaert, 2004) และ Dunleavy et al. (2006) การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานของรัฐ ผ่านระบบออนไลน์ เพิ่มความสะดวกสบาย รวดเร็ว และแม่นยำ รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชนและประชาชน ดังนั้น การจะบรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการบริหารอย่างมีหลักการ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและการสื่อสารกับประชาชน (สมคิด ดวงจักร์ และชัชวาล แอร่มหล้า, 2566) นอกจากนี้ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ยังเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (ศศิวิมล ครุฑพงษ์, 2566) การทำงานแบบบูรณาการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีด

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

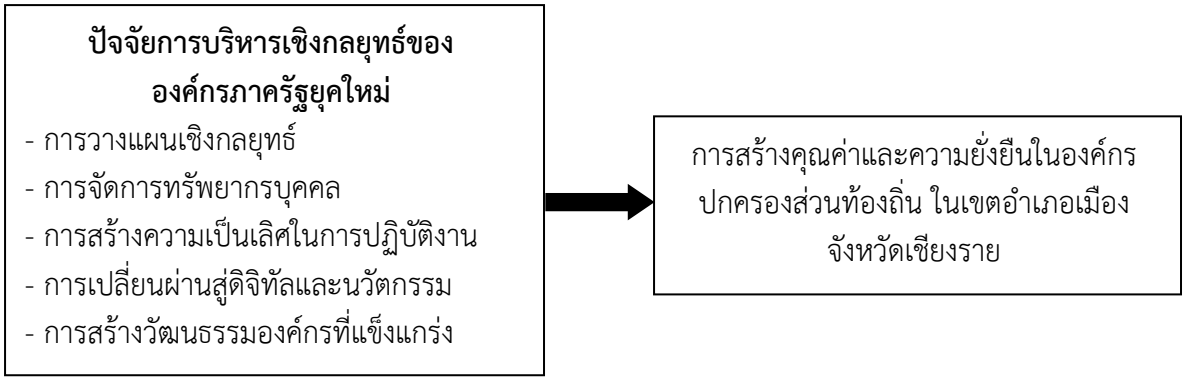
ความสามารถขององค์กร และการตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิผล และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

การบริหารเชิงกลยุทธ์ต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการวางแผนที่มุ่งพิจารณาถึงทิศทางระยะยาวที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุภารกิจ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์การบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคล่องตัวมากขึ้น (Dunleavy, P. et al., 2006) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐและยกระดับการให้บริการประชาชน และเกิดความคุ้มค่า (ณัฐพงษ์ คันธรส และคณะ, 2564) ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรภาครัฐยุคใหม่ให้เกิดพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานให้สูงขึ้น (Cheung, Anthony B.L. & Scott, Ian., 2003) และ Andhika, Lesmana, R. (2025) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ จากการการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานในระยะยาวที่ชัดเจน การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง โดยการจัดสรรทรัพยากร ปรับโครงสร้าง และพัฒนาระบบงาน และการจัดการทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ การทำงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานวัดผลได้ และคำนึงถึงความคุ้มค่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้ ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ในการสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และผู้รับบริการจากการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชน รวดเร็ว และสะดวกสบาย ยกระดับการให้บริการแบบ "ครบวงจร" เช่น ศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) พัฒนาระบบ e-Service และ m-Government เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น รวมทั้ง การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรมที่บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลที่ทำให้ประชาชนมีภาพข้อมูลครบถ้วนจากการเชื่อมโยงข้อมูล (Charity, Latanza, Indahsari, and Sam'un, Jaja, Raharja, 2020) ขณะที่ Clarke, C., and Nelson, C. (2021) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากการมีภาวะผู้นำและการเป็นแบบอย่างที่แสดงพฤติกรรมและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้บุคลากร ริเริ่มและผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกต่างทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรภาครัฐยุคใหม่ให้เกิดพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนวทางปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

1. ประชากรคือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายอันได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมมีประชากรประมาณ 1,723 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้จากการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน5% จำนวน 400 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการสร้างแบบสอบถามที่ดี สู่การสร้างแบบสอบถาม ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง (Semi- structure Questionnaire) มีลักษณะเป็นข้อคำถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าระดับ 5 ขั้น (5-Ratting Scales) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ใน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การจัดการทรัพยากรบุคคล 3) การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน 4) การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบบปลายเปิด ที่มีค่าความสอดคล้องในคุณภาพของเครื่องมือเท่ากับ 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400คน กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากการสอบถามทั้งทางตรงโดยผู้วิจัย และการสอบถามแบบออนไลน์

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

ด้วย Google Form เก็บรวบรวมให้ครบตามจำนวน 400 ชุด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน นำไปวิเคราะห์ผลปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าความเบ้ และความโด่ง รวมทั้ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปร โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ขณะที่ด้านอายุ มากที่สุด มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา อายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ส่วนน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน

ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับ ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน ใน 5 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่ารวมของ 5 ตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่าความเบ้ (Sk)	ค่าความโด่ง (Kur)	ค่ารวม (VR)
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.45	.491	-.989	1.024	.242
การจัดการทรัพยากรบุคคล	4.44	.442	-.888	1.081	.196
การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	4.40	.458	-.804	.634	.211
การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม	4.39	.435	-.515	.013	.190
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง	4.43	.383	-.606	.074	.147
รวมเฉลี่ย	**4.42**	**.345**	**-.835**	**1.223**	**.119**

จากตารางที่ 1 ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน ใน 5 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.345) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.491) รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.442) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.= 0.383) การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.458) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.435) ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.515 – 0.989 และค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 0.013 – 1.081 ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ บ่งชี้ว่าการกระจายของข้อมูลมีความสอดคล้องกับการกระจายแบบปกติ ค่าความแปรปรวนอยู่ในระดับเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของคำตอบที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์เชิงสถิติ ขณะที่ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรสะท้อนถึงความสม่ำเสมอและความผันแปรในระดับต่ำ ผลลัพธ์ดังกล่าวสนับสนุนความเชื่อมั่นในคุณภาพของตัวชี้วัด และชี้ให้เห็นว่าข้อมูลมีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน ใน 5 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ดังตารางที่ 2

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้ง 5 ตัวแปร

ตัวแปรที่สังเกตุได้	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	การจัดการทรัพยากรบุคคล	การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.45	.491	1				
การจัดการทรัพยากรบุคคล	4.44	.442	.512**	1			
การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	4.40	.458	.559**	.522**	1		
การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม	4.39	.435	.509**	.480**	.583**	1	
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง	4.43	.383	.421**	.429**	.528**	.556**	1

** ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่าง .421 ถึง .583 บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่าง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมิติด้านการจัดการใดมิติหนึ่งพัฒนาเพิ่มขึ้น มิติเชิงการจัดการอื่น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นสอดคล้องกัน อีกทั้งระดับความสัมพันธ์ที่พบยังอยู่ในช่วงที่เหมาะสม โดยไม่บ่งชี้ถึงปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multicollinearity)

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ทั้ง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์จากการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานในระยะยาวที่ชัดเจน ที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทิศทางและผลการวิเคราะห์ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนา (Goal) ที่ชัดเจนและวัดผลได้ การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง โดยการจัดสรรทรัพยากร ปรับโครงสร้าง และพัฒนาระบบงาน การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนการจัดการทรัพยากรบุคคล ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Charity, Latanza, Indahsari, and Sam'un, Jaja, Raharja., 2020) การทำงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานวัดผลได้ และคำนึงถึงความคุ้มค่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้พัฒนาตนเองและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตที่ดี มีการบริหารจัดการตามระบบคุณธรรม เน้นการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีสมรรถนะและความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงาน สร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร

ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรในยุคใหม่ได้ ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบสู่การสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน โดยสอดคล้องกับ ศศิวิมล ครุฑพงษ์ (2566) ได้กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชน เข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดทั้ง การมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ที่สอดคล้องกับ Andhika, Lesmana, R. (2025) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และผู้รับบริการจากการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชน รวดเร็ว และสะดวกสบาย ยกระดับการให้บริการแบบ "ครบวงจร" เช่น One Stop Service พัฒนาระบบ e-Service และ m-Government เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าจากการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน คิดเชิงรุก และมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับ สมคิด ดวงจักร์ และชัชวาล แอร่มหล้า (2566) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และมีทักษะ

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

ที่หลากหลาย จัดโครงสร้างองค์กรให้กะทัดรัด คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ยึดหลักธรรมาภิบาลจากการสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการเปิดเผยข้อมูล แผนงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ มีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ การยกระดับการปฏิบัติงานของการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ใช้ระบบการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วในการบริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการยกระดับงานบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สร้างสมดุลระหว่างการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยของข้อมูลประชาชน(Organization for Economic Co-operation and Development, 2020) การบริหารจัดการและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

ส่วนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งโดยส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การทำงานร่วมกันและการเปิดรับความคิดเห็น การบริหารการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารให้ทุกระดับเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง (Christine, C., and Carol, N.,2021) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งในค่านิยม สร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้บุคลากร ริเริ่มและผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (Clarke, C., and Nelson, C.,2021) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกต่างทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององคกรภาครัฐยุคใหม่ สามารถรับมือกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไปของการขับเคลื่อนการพัฒนาต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืน

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ “เสาหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ภาครัฐยุคใหม่”

จากภาพที่ 2 “เสาหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ภาครัฐยุคใหม่” แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักที่เป็นแนวทางการขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นเลิศและนวัตกรรมในการบริหารงานภาครัฐ

1. รากฐานเชิงกลยุทธ์และเป้าหมาย เป็นพื้นฐานที่เน้นการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนขององค์กร

1.1 กำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นกรอบการทำงานระยะยาว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้วย

1.2 มุ่งเน้นผลลัพธ์เพื่อประชาชน บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ เน้นการทำงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานวัดผลได้ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

2. พลังขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ เป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร:

2.1 พัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนให้บุคลากรหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้

2.2 เปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยี เพื่อให้บริการภาครัฐแบบครบวงจรและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้ เป็นแนวทางสำคัญต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ครบวงจร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสร้างคุณค่าและความยั่งยืน ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อการนำไปปรับใช้

1.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ในจังหวัดเชียงราย ควรมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานในระยะยาวที่ชัดเจน ดังนั้น การเปลี่ยนจากการวัดแค่จำนวนกิจกรรม (Output) เป็นการวัดผลลัพธ์ที่สร้างความเปลี่ยนแปลง (Outcome/Impact) โดยกำหนดค่าเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับอัตราการเข้าถึงสวัสดิการเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนฝ่ายเห็นเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน

1.2 การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ควรวางแผนดำเนินงานในรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจง เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หัวใจสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์คือความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและพัฒนาขององค์กรภาครัฐ และการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและกว้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

จุลนี เทียนไทย กุลกนิษฐ์ สุธรรมชัย เจษฎา มิ่งวิไล อภิชญา โอภาส และพิชญาวี ธีรานุวรรตน์. (2563). *การสังเคราะห์ผลการวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย*. (รายงานฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพงษ์ คันธรส อัมฤตา สารธิวงค์ อัญธิชา รุ่งแสง และฐาปนี ชุมพลวงศ์. (2564). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: จากแนวคิดสู่การพัฒนาภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, *7*(2), 130-144.

ธนาชัย ธีรพัฒนวงศ์ พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสง. (2561). ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8*(1), 91-102.

Citation : Chullasutti, N., Charoenphol., S., & Kasorn, K. (2026). Factors in Strategic Management of Modern Public Sector Organization to Impact on Creating Value and Sustainability in Local Government Organizations in Mueang District, Chiang Rai Province. *Journal of Local Governance and Innovation, 10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724

ศศิวิมล ครุฑพงษ์. (2566). การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, *6*(5), 248-266.

สมคิด ดวงจักร์ และชัชวาล แอร่มหล้า. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, *5*(2), 1-11.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2567). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ประชาชนสัมผัสได้. *Journal of Administration Management and Sustainable Development*, *2*(3), 746-756.

เสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. 20*(พิเศษ). 399 -411.

Andhika, Lesmana, R. (2025). Public Service Management: An Emerging Research Trend. *Journal Borneo Administrator*, *21*(1), 61-74. https://doi.org/10.24258/jba.v21i1.1581

Casady, B.C., Eriksson, K., Levitt, E.R., and Scott, R.W. (2020). (Re)defining public-private partnerships (PPPs) in the new public governance (NPG) paradigm: an institutional maturity perspective. *Public Management Review*, *22*(2), 161-183. https://doi: 10.1080/14719037.2019.1577909.

Charity, Latanza, Indahsari, and Sam'un, Jaja, Raharja. (2020). New Public Management (NPM) as an Effort in Governance. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, *3*(2), 73-81. https://doi:10.24198/JMPP.V3I2.25342.

Cheung, Anthony B.L. & Scott, Ian. (2003). *Governance and Public Sector Reform in Asia: Paradigm Shifts or Business as Usual?.* London: Routledge. https://doi.org/10.4324/ 9780203221693

Christine, C., and Carol, N. (2021). New Governance Paradigms. *Research Papers in Economics*, 131-151. https://doi: 10.1007/978-3-030-59204-2_5.

Clarke, C., and Nelson, C. (2021). *New Governance Paradigms. In: Jamaica's Evolving Relationship with the IMF*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59204-2_5.

Dunleavy, P. et al. (2006). *Digital Era Governance: IT Corporations, the State, and E-Government.* Oxford: Oxford University Press.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Building Capacity for Evidence-Informed Policy Making.* Paris: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).

Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis of New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State* (3rd ed.). Oxford University Press.

Citation : นวลนภา จุลสุทธิ, สิปราง เจริญผล, และ กัสมา กาซ้อน. (2569). ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อการสร้างคุณค่า และความยั่งยืนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *10*(1), e297724. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e297724