

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันโลกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ และเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า ยุคข้อมูลข่าวสาร (Information age) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจที่เรียกว่า “เศรษฐกิจไร้พรมแดน” (Borderless economy) ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ อีกทั้งมีการเปิดเสรีทางการค้า ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อชิงความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ซึ่งจะต้องทุ่มเททั้งด้านกำลังกาย กำลังความคิด และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกแห่งต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่จะช่วยทำให้องค์กรและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางและแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร การบริหารงานเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารขององค์กรอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ควรจะต้องดำเนินการทั้งในส่วนของการเสริมสร้างความตระหนักและมุ่งมั่นการพัฒนาการบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงระบบกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการระบบสารสนเทศ เป็นต้น

รัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง “เพื่อต้องการส่งเสริมกิจการซึ่งมีผลทางด้านเศรษฐกิจ โดยเอกชนไม่สามารถดำเนินการได้ เพื่อหารายได้เข้ารัฐเป็นพิเศษ เพื่อความมั่นคงและความปลอดภัยของชาติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนอง

นโยบาย ส่งเสริมอาชีพของประชาชน และเพื่อสาธารณประโยชน์”

การประปานครหลวง (กปน.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจจัดหาแหล่งน้ำดิบและจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปารวมทั้งการผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปา ในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ พร้อมทั้งดำเนินธุรกิจผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดภายใต้ชื่อ “ป้าป้า”

โครงสร้างการบริหารองค์การของการประปานครหลวง ประกอบด้วยสายงานหลัก 7 สายงาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบดังนี้

1. สายงานผู้ว่าการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ของการประปานครหลวง การบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์การ การวางระบบพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการตรวจสอบระบบการบริหารงานขององค์การ
2. สายงานบริหาร มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานสนับสนุนองค์การด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
3. สายงานบริการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินงานของสำนักงานประปาสายาทั้งหมด 15 สาขา ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล
4. สายงานการเงิน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านบัญชีและการเงินของการประปานครหลวง
5. สายงานแผนและพัฒนา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการวางแผนนโยบายขององค์การ การติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของการประปานครหลวง
6. สายงานวิศวกรรมและก่อสร้าง มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านก่อสร้างระบบจ่ายน้ำ งานสำรวจและออกแบบมาตรฐานระบบท่อ การควบคุมการก่อสร้างระบบผลิตและส่งน้ำ
7. สายงานผลิตและส่งน้ำ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบระบบผลิตน้ำจากโรงงานผลิตน้ำของการประปานครหลวง

ปัจจุบันสถานการณ์และกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ไปสู่การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีของรัฐวิสาหกิจ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นกระแสนิ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการประปานครหลวงจำเป็นต้องเตรียมรับ เพื่อให้้องค์การในอนาคตเป็นไปตามกรอบแนวคิดใหม่ ได้แก่ “ความมั่นคงกับการพัฒนา เพื่อให้เป็น้องค์การที่ยั่งยืน” เป็น้องค์การที่เข้มแข็ง และปรับปรุงตนเองให้พร้อมที่จะก้าวไปทำงานในรูปแบบธุรกิจเต็มตัว และทำงานเชิงรุกมากขึ้น โดยกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจใหม่ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง บริการสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย”

ภารกิจ “เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทำการตลาดเชิงรุก นำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมที่สำคัญให้มากขึ้น ให้บริการที่รวดเร็ว แม่นยำและลดค่าใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล”

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การประสานครหลวง จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์ มาใช้ในการบริหารแผนแผนวิสาหกิจ ภายใต้อายุทธศาสตร์การบริหารการประสานครหลวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2548-2550) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนและการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการตลาดและการบริการ
- (3) ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและจำหน่าย
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการลงทุน
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการเงิน
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการประสานครหลวง ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรมากมาย ดังนี้

(1) การบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีเครื่องมือทางการบริหารบุคคลอื่นจะนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ เช่น การนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ PBM (Performance Based Management) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (result based) และ การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ความสามารถเป็นฐาน CBM (Competency Based Management) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

(2) การตลาดและการบริการ ทำให้ได้แนวคิดในการทำการตลาดเชิงรุก (Pro-active) และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนกลาง (ศูนย์ต้นทุน) ไปสู่การเป็นศูนย์กำไร รวมทั้งการปรับปรุงศักยภาพของพนักงานสาขาให้ตระหนักในการให้บริการลูกค้า โดยหาแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการมากขึ้น

(3) การผลิตและจำหน่าย มีการกำหนดแผนแม่บทการผลิตและการจำหน่าย เป็นรายปี 2548-2550 ที่สอดคล้องกับแผนการตลาด และมีระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการผลิตและจำหน่ายโดยเครื่องจักรอุปกรณ์มีความเชื่อถือได้ (reliability) และความพร้อมใช้งาน (availability) เพิ่มขึ้น จะช่วยสร้างความมั่นคงให้

ธุรกิจประปา

(4) การลงทุน มีการวางแผนการลงทุนที่ดี โดยเน้นการลงทุนให้สอดคล้องสมดุลกับความต้องการใช้น้ำ ในการตัดสินใจลงทุนใช้เครื่องมือทางการเงิน และเลือกลงทุนในโครงการที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า พร้อมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการจัดแบ่งการให้บริการเป็นเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ที่เป็นสากลและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

(5) การเงิน มีเครื่องมือให้การวิเคราะห์การเงินและการจัดทำนโยบายการเงิน รวมถึงแนวทางในการเพิ่มผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น มีระบบบัญชีต้นทุนและ บัญชีน้ำสูญเสีย เพิ่มดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพน้ำสูญเสีย และเครื่องมือวิเคราะห์ระดับน้ำสูญเสียที่มีประสิทธิภาพ

(6) เทคโนโลยีสารสนเทศ มีเครื่องมือในการบริหารจัดการกระบวนการทางธุรกิจ และรองรับการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในทุกยุทธศาสตร์

ดังนั้น การที่จะผลักดันให้องค์กรปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย ให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้ จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าว หมายถึงทั้งปัจจัยด้านองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ นโยบาย กลยุทธ์ แผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านบุคคล เช่น แรงจูงใจ ทักษะคติด่องค์กร สมรรถนะของบุคลากร และการมีส่วนร่วม

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง ความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ว่ามีความพร้อมในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ได้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งหากมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น จะได้สามารถหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันกับสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากแนวคิดและวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ย่อมไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนในอดีต

2. ปัญหาการวิจัย

จากการศึกษาความเป็นมาและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นปัญหาการวิจัยเป็น 3 ประเด็นปัญหา ดังนี้

2.1 การประปานครหลวงมีความพร้อมในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่อยู่ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่

2.3 การพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ นั้น ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้การประปานครหลวงพัฒนาไปสู่องค์กรสมัยใหม่ได้ประสบผลสำเร็จ

3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการประปานครหลวงสู่องค์กรสมัยใหม่

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตในแต่ละด้าน ต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ศึกษาแนวทางการพัฒนาการประปานครหลวงสู่องค์กรสมัยใหม่

4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ของการประปานครหลวง ทั้ง 7 สายงาน ได้แก่ สายงานผู้ว่าการ, สายงานบริการ, สายงานบริหาร, สายงานการเงิน, สายงานผลิตและส่งน้ำ, สายงานวิศวกรรมและก่อสร้าง, สายงานแผนและพัฒนา รวมจำนวนทั้งสิ้น 364 คน

4.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยทำการศึกษาระหว่างเดือนกรกฎาคม 2549 - มีนาคม 2550

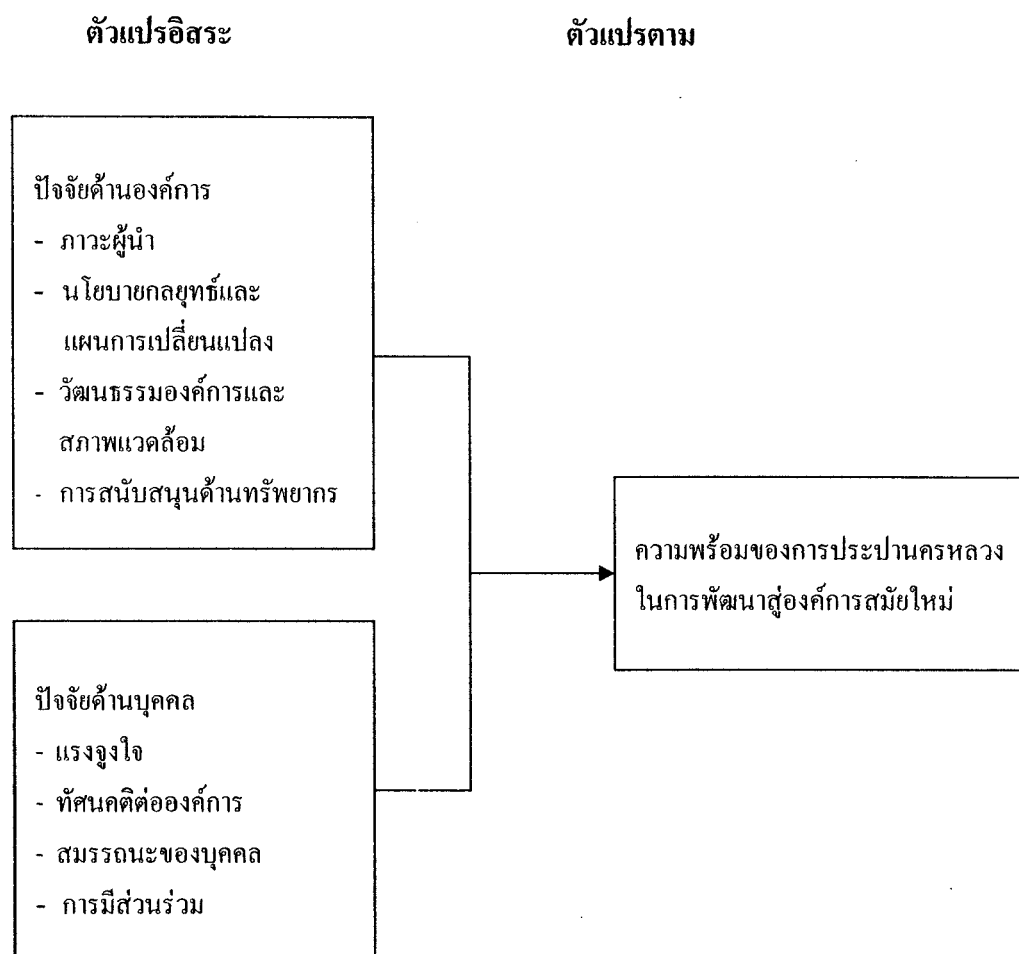
4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบาย

กลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ ทักษะที่ต้องการ สมรรถนะของบุคคล และการมีส่วนร่วม

4.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพร้อมของการประสานทรัพยากรในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



สำหรับที่มาของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะขอนำไปกล่าวไว้ในรายละเอียดบทที่ 2 ต่อไป

6. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวเบื้องต้น ผู้วิจัยขอนำมากำหนดสมมติฐาน ดังนี้

6.1 ความพร้อมของการประสานรหวงในการพัฒนาสู่องคการสมัยใหม่ม
มากกว่า ร้อยละ 80

6.2 ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองคการและ
สภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ ทักษะคตต่อองคการ สมรรถนะของ
บุคคล และการมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความผันแปรของความพร้อมของการประสานรหวง
ในการพัฒนาสู่องคการสมัยใหม่ได้

7. นิยามเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของศัพท์ที่ใช้เฉพาะสำหรับการศีกษาวิจัยครั้งนี้
จึงขอนิยามศัพท์ตามคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการดังนี้

ตัวแปรอิสระประกอบไปด้วย

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงของ กปน. มีความรู้ความสามารถและ
วิธีการบริหารจัดการ ตลอดจนการกระตุ้น จูงใจ ให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อผลัดคน
ให้ กปน. ประสบความสำเร็จในการเป็นองคการสมัยใหม่

นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกำหนดนโยบายกลยุทธ์และ
แผนการเปลี่ยนแปลงของ กปน. อย่างเป็นระบบและมีทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงาน
เกิดความรู้ความเข้าใจและยอมรับในนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อ
สนับสนุนให้ กปน. เป็นองคการสมัยใหม่

วัฒนธรรมองคการและสภาพแวดล้อม หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของพนักงาน
ที่อยู่ร่วมกันใน กปน. ซึ่งรวมถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา หรือพิธีการต่าง ๆ ที่ได้ร่วมกัน
คิดค้นพัฒนาขึ้นมา โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององคการ และยอมรับโดยส่วนรวมว่าช่วย
แก้ปัญหา และสนองตอบความต้องการของ กปน. ได้ซึ่งวัฒนธรรมองคการควรต้องปรับเปลี่ยนให้
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแบบใหม่เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองคการสมัยใหม่

การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การที่ กปน. สนับสนุนทรัพยากรในด้าน
ต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะสนับสนุน
กปน. ประสบความสำเร็จในการเป็นองคการสมัยใหม่

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ และมีสภาพการทำงานที่ดี มีการให้รางวัลผลตอบแทน ได้รับการ

ยอมรับ และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ข้างต้นจะช่วยผลักดันให้พนักงาน กปน. มีความกระตือรือร้นตื่นตัว และแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นเหตุให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อผลักดันให้ กปน. เป็นองค์กรสมัยใหม่

ทัศนคติต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงาน กปน. ที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งใน กปน. เพื่อสนับสนุน กปน. ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่

สมรรถนะของบุคคล หมายถึง สิ่งที่แสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคล รวมถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสามารถหลัก (core competency) และ ความสามารถประจำกลุ่มงาน(functional competency) เพื่อส่งผลให้ กปน. มีผลงานที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรสมัยใหม่

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งใน 5 มิติ คือร่วมคิดและเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ มีส่วนได้ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการร่วมรับประโยชน์ และติดตามผลการดำเนินงานของ กปน. เพื่อเป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกรวมกลุ่มขึ้นและเป็นการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อ เพื่อสนับสนุนให้ กปน. เป็นองค์กรสมัยใหม่

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความพร้อมของ กปน. ในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ หมายถึง สภาพของ กปน. ที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีระบบแบบแผน ให้ประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวมถึงมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ กปน. เป็นองค์กรสมัยใหม่

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผลการวิจัยที่ได้ทำให้ การประสานครหลวงสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่

8.2 นำผลการวิจัยที่ได้ ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการประสานคร

หลวงให้ดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

8.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาหรือค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมต่อไป