

การจัดการภาครัฐและเอกชน : การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความท้าทาย
และการทำงานร่วมกันในการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย

Public and Private Management: Comparative Analysis, Challenges,
and Synergies in Contemporary Organizational Governance

สัญญา เคนาภูมิ^{1*} วัชรภรณ์ จันทนุกุล²

Sanya Kenaphoom^{1*} Watcharaporn Jantanukul²

วันที่รับบทความ : 24 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ : 17 พฤษภาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ : 23 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์การจัดการภาครัฐและเอกชนช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางที่หลากหลายในการบริหารจัดการองค์กร ในขณะที่แบ่งปันความคล้ายคลึงกัน อาณาจักรเหล่านี้มีความแตกต่างกันในวัตถุประสงค์และโครงสร้าง การสำรวจมิติเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปลูกฝังผู้นำที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ โดยส่งเสริมความเข้าใจแบบองค์รวมเกี่ยวกับพลวัตขององค์กร การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชน โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความท้าทาย และการทำงานร่วมกันในการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย การศึกษาค้นคว้านี้ดำเนินการโดยการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากนั้นนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ทั้งความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชนนั้น ต้องคำนึงถึงการพิจารณาที่แตกต่างกันหลายประการ แม้ว่าการจัดการภาคเอกชนมักจะให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและความสามารถในการทำกำไรมากกว่า แต่การจัดการภาครัฐมักมุ่งเน้นไปที่การให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะและรับประกันความรับผิดชอบ ข้อจำกัดของระบบราชการในภาครัฐและความกดดันในการรักษาความสามารถในการแข่งขันในภาคเอกชนสามารถนำเสนอความท้าทายด้านการจัดการในทั้งสองโดเมน เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้และใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบของการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน ความร่วมมือระหว่างพวกเขาจึงมีความสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ แนวโน้มการจัดการองค์กรยุคใหม่ เช่น

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹Assistant Professor Dr., Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²Assistant Professor Dr., Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: zumsa_17@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>

การยอมรับการทำงานจากระยะไกลและการมุ่งเน้นที่ความยั่งยืน กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของทั้งสองอุตสาหกรรม การศึกษาในอนาคตควรวิเคราะห์ว่าพลวัตการจัดการภาครัฐและเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนากลไกการรับมือที่ประสบความสำเร็จสำหรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

คำสำคัญ : การจัดการภาครัฐและเอกชน การเปรียบเทียบ ความท้าทาย การทำงานร่วมกัน

Abstract

Analyzing public and private management offers a sophisticated knowledge of the diverse approaches to organizational governance. While sharing commonalities, these realms diverge in their objectives and structures. Exploring these dimensions is essential for cultivating effective leaders and fostering collaboration of cross-sector, by promoting a holistic comprehension of organizational dynamics. The objective of this study is to analyze public and private sector management through a comparative analysis, challenges, and interplay in contemporary organizational management. This study was conducted by studying and analyzing relevant academic documents and conducting content analysis thus the results were presented in a descriptive manner. The finding found that there are similarities and contrasts between public and private management. Private sector management typically emphasis on efficiency and profitability, whereas public sector management frequently focuses on serving the public interest and ensuring accountability. Bureaucratic restrictions on the public sector and pressure from competitiveness in the private sector can present management challenges into both sectors. Collaboration between public and private management is becoming ever more important in order to address these problems and leverage their benefits. In addition, operations are transforming due to modern organizational management trends, remote worker work habits, and the emphasis on sustainability. Future research should study how public and private management dynamics are changing to assist organizations in creating effective coping strategies in a dynamic business environment.

Keywords: Public and Private Management, Comparison, Challenges, Collaboration

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัยโดดเด่นด้วยการอยู่ร่วมกันของระบบการจัดการภาครัฐและเอกชน ซึ่งแต่ละระบบมีรูปแบบตามวิถีทางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน และมีการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อพลังทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจที่มีเอกลักษณ์ การแบ่งช่วงระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชนมีรากฐานมาจากประวัติศาสตร์ที่ลึกซึ้ง ซึ่งเกิดจากการพัฒนาที่แตกต่างกันของรัฐบาลและองค์กรธุรกิจ ภาครัฐซึ่งมีรากฐานมาจากหลักการของความรับผิดชอบและการให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะ ตรงกันข้ามกับแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนด้วยผลกำไรของภาคเอกชนและการเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงของตลาด การทำความเข้าใจต้นกำเนิดและวิวัฒนาการของกระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจสถานะปัจจุบันและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตในการบริหารจัดการองค์กร (Stewart, 2018) ในขณะที่ยังคงต้องต่อสู้กับความซับซ้อนของโลกยุคโลกาภิวัตน์และโลกที่เชื่อมโยงถึงกัน ความจำเป็นในการวิเคราะห์เปรียบเทียบที่เหมาะสมของการจัดการภาครัฐและเอกชนจึงมีความจำเป็น นักวิชาการยืนยันว่าเลนส์เปรียบเทียบนี้เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทั้งสองภาคส่วน (Denhardt & Denhardt, 2015) นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความเหมือนและความแตกต่างจะเป็นรากฐานสำหรับการจัดการกับความท้าทายที่มีร่วมกัน และควบคุมการทำงานร่วมกันเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การทบทวนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์มิติเหล่านี้โดยมีวิจรรณญาณ โดยให้ความกระจ่างเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริบทที่กำหนดภูมิทัศน์ของการจัดการภาครัฐและเอกชน

อย่างไรก็ตามความท้าทายที่ฝ่ายบริหารภาครัฐและเอกชนเผชิญนั้นมีหลายแง่มุมและมักจะมาบรรจบกันซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและผลกระทบต่อสังคม ความท้าทายที่พบบ่อย ได้แก่ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ปัญหาความเป็นผู้นำ และผลกระทบของปัจจัยภายนอก เช่น อิทธิพลทางการเมืองและความผันผวนทางเศรษฐกิจ (Osborne & McLaughlin, 2016) การเปิดเผยความท้าทายเหล่านี้ภายในบริบทเฉพาะของแต่ละภาคส่วนช่วยให้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงผลกระทบและปูทางไปสู่แนวทางแก้ไขที่ตรงเป้าหมาย ด้วยการเจาะลึกความท้าทายเหล่านี้ การทบทวนนี้พยายามที่จะสนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์ที่เพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร

แม้จะมีความท้าทายที่ต่างกัน แต่ก็ยังมีการตระหนักรู้ถึงศักยภาพการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น โครงการริเริ่มความร่วมมือ เช่น ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และความร่วมมือข้ามภาคส่วน นำเสนอโอกาสในการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสังคมที่ซับซ้อน (Bryson et al., 2014) การวิเคราะห์การทำงานร่วมกันเหล่านี้ให้ข้อมูลเชิงลึกในการใช้งานจริงของโมเดลการจัดการแบบไฮบริด ซึ่งมีส่วนช่วยในการอธิบายอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการ ในขณะที่ขอบเขตขององค์กรไม่ชัดเจน ความเข้าใจและการควบคุมการทำงานร่วมกันเหล่านี้จึงกลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการสร้างโครงสร้างการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและตอบสนอง

จะเห็นได้ว่าความเป็นมาและบริบทของการจัดการภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลที่มีอิทธิพลทางประวัติศาสตร์ ความท้าทาย และโอกาสในการทำงานร่วมกันอย่างมีพลวัต ในขณะที่องค์กรต่าง ๆ ดำเนินไปตามภูมิทัศน์ที่ซับซ้อนมากขึ้น การทบทวนประเด็นเหล่านี้จึงมีความจำเป็นสำหรับการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น การทบทวนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนวาทกรรมทางวิชาการโดยการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่และเป็นเวทีสำหรับทิศทางการวิจัยในอนาคตในด้านการจัดการภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นความเข้าใจและการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนมีความสำคัญอย่างมากในด้านทุนการศึกษาและการปฏิบัติร่วมสมัย ความสำคัญอยู่ที่การยอมรับว่ากระบวนการจัดการทั้งสองนี้ แม้ว่าจะแตกต่างกัน แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการกำหนดภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย และส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลในสังคม การสำรวจความสำคัญของการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การให้บริการ และการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

ประการแรก การศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการสาธารณะ ด้วยการเปรียบเทียบและเปรียบเทียบแนวทางการจัดการในภาครัฐและเอกชน ผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถระบุแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ปรับกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จ และปรับปรุงการส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะ (Lynn, 2008) ความรู้นี้มีส่วนช่วยในการวาทกรรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิรูปการบริหารจัดการและช่วยในการพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย

ประการที่สอง ความสำคัญของการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนอยู่ที่ศักยภาพในการส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับตัว ทั้งสองภาคส่วนเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร และการทำความเข้าใจว่าแต่ละส่วนจัดการกับความซับซ้อนได้อย่างไร สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนารูปแบบการจัดการที่มีความยืดหยุ่น (Christensen & Overdorf, 2000) นวัตกรรมในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจที่มีพลวัต ดังนั้นความเข้าใจที่เหมาะสมยิ่งเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐและเอกชนจึงมีส่วนช่วยในการปลูกฝังแนวทางปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม

ประการที่สาม การศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนยังเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ความโปร่งใสเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการภาครัฐ ในขณะที่การจัดการภาคเอกชนมักเน้นความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ด้วยการสำรวจหลักการเหล่านี้ควบคู่กัน นักวิจัยและผู้บริหารสามารถระบุกลไกที่ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ป้องกันการทุจริต และเพิ่มความไว้วางใจของสาธารณะในสถาบันต่าง ๆ (Romzek & Dubnick, 1987) การมุ่งเน้นสองประการในเรื่องความโปร่งใส

และความรับผิดชอบถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างโครงสร้างการบริหารจัดการที่แข็งแกร่งที่ทนทานต่อการวิเคราะห์อย่างละเอียดและส่งเสริมความเชื่อมั่นของสาธารณชน

ประการที่สี่ ความสำคัญของการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนยังขยายไปสู่ขอบเขตการศึกษาซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาความเข้าใจที่รอบด้านและสหวิทยาการเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร นักวิชาการจากหลากหลายสาขาวิชา รวมถึงการบริหารรัฐกิจ การจัดการธุรกิจ และรัฐศาสตร์ สามารถใช้ความรู้นี้เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับการวิเคราะห์และทฤษฎีของพวกเขา แนวทางสหวิทยาการนี้ส่งเสริมความเข้าใจแบบองค์รวมเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างองค์กร หน่วยงานภาครัฐ และสังคม (Peters, 2010)

อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจที่จำกัดว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันระหว่างภาคส่วนเหล่านี้ส่งผลต่อแนวทางการจัดการ ประสิทธิภาพ และนวัตกรรมอย่างไร แม้ว่างานวิจัยจำนวนมากจะมีคุณลักษณะและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันภายในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน แต่ก็ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบที่ศึกษาการผสมผสานแนวทางเหล่านี้ในกรอบการทำงานแบบผสมผสานหรือการทำงานร่วมกัน (Boyne, 2002) ช่องว่างนี้มีความสำคัญในบริบทของการบูรณาการที่เพิ่มขึ้นของการดำเนินงานภาครัฐและเอกชน โดยที่การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องกระหนาบอดความรับผิดชอบของสาธารณะกับประสิทธิภาพของภาคเอกชน การแก้ไขช่องว่างนี้อาจให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญในการปรับปรุงแนวทางการจัดการและผลลัพธ์ในยุคที่ขอบเขตระหว่างภาครัฐและเอกชนไม่ชัดเจนมากขึ้น

ดังนั้นความสำคัญของการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนนั้นมีหลายแง่มุม ครอบคลุมการปรับปรุงการบริการสาธารณะ การส่งเสริมนวัตกรรม การปลูกฝังความโปร่งใสและความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของการศึกษาแบบสหวิทยาการ ความรู้จำเป็นสำหรับการแจ้งการตัดสินใจเชิงนโยบายขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และมีส่วนช่วยในการวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องของโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการภาครัฐและเอกชนในประเด็นดังต่อไปนี้ การเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและเอกชน ความท้าทายในการจัดการภาครัฐและเอกชน การทำงานร่วมกันระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชน แนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กร ทิศทางในอนาคต และวาระการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการภาครัฐและเอกชนเป็นตัวแทนของสองโดเมนที่แตกต่างกัน โดยมีลักษณะเฉพาะด้วยวัตถุประสงค์ โครงสร้างการกำกับดูแล และกลไกความรับผิดชอบที่ต่างกัน การจัดการภาครัฐหมายถึงการ

บริหารงานของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่ได้รับมอบหมายให้ให้บริการสาธารณะและดำเนินนโยบายเพื่อรองรับสวัสดิการส่วนรวมของสังคม (Rainey, 2014) ในทางตรงกันข้าม การจัดการภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลธุรกิจและองค์กรที่ขับเคลื่อนโดยวัตถุประสงค์ในการเพิ่มผลกำไรสูงสุดและมูลค่าของผู้ถือหุ้น (Eisenhardt & Martin, 2000) ความแตกต่างพื้นฐานในเป้าหมายขององค์กรกำหนดกระบวนการตัดสินใจ กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร และเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในแต่ละภาคส่วน

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งในการจัดการภาครัฐคือแนวคิดเรื่องคุณค่าสาธารณะ ซึ่งเน้นการสร้างผลประโยชน์ทางสังคม และการเติมเต็มความต้องการและความคาดหวังของพลเมือง (Moore, 1995) ผู้จัดการสาธารณะมีหน้าที่รับผิดชอบในการเพิ่มคุณค่าสาธารณะให้สูงสุดโดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งมอบบริการคุณภาพสูง และส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในกระบวนการกำกับดูแล (Bozeman & Sarewitz, 2012) ในทางตรงกันข้าม การจัดการภาคเอกชนหมุนรอบแนวคิดเรื่องมูลค่าของผู้ถือหุ้น โดยที่ผู้จัดการมุ่งหวังที่จะเพิ่มความสามารถในการทำกำไรและสร้างผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นผ่านการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและการลงทุนเชิงกลยุทธ์ (Jensen, 2001)

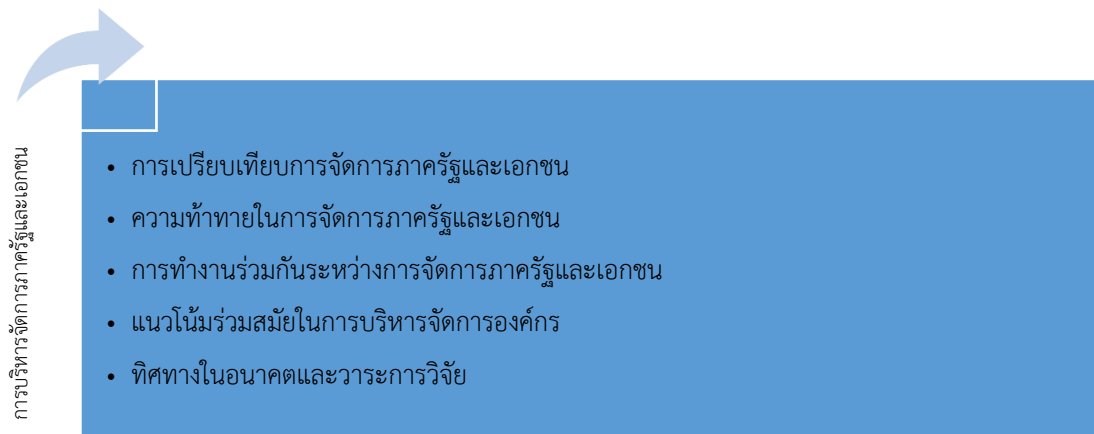
แนวคิดหลักอีกประการหนึ่งในการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนคือการเป็นผู้นำในองค์กร ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ชี้แนะการตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bass & Avolio, 1994) ในภาครัฐ ความเป็นผู้นำมักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการกับความซับซ้อนทางการเมือง การสร้างพันธมิตร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะ (Denhardt & Denhardt, 2015) ในทางกลับกัน ความเป็นผู้นำของภาคเอกชนมุ่งเน้นไปที่การขับเคลื่อนนวัตกรรม การส่งเสริมความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดเพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจจะประสบความสำเร็จ (Kotter, 2012)

ทั้งสองภาคส่วนยังต้องต่อสู้กับความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรภาครัฐมักเผชิญกับข้อจำกัด เช่น กฎระเบียบด้านราชการ การรวมตัวเป็นสหภาพ และความยืดหยุ่นในการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่จำกัด (Ferlie et al., 2005) ในทางตรงกันข้าม บริษัทภาคเอกชนมีอิสระมากกว่าในการสรรหา จูงใจ และรักษาผู้มีความสามารถ แต่ต้องต่อสู้กับประเด็นต่าง ๆ เช่น การรักษาผู้มีความสามารถ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานและผลผลิตภาพ (Huselid et al., 1997) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันในทั้งสองภาคส่วน

โดยรวมแล้ว การทำความเข้าใจแนวคิดและหลักการของการจัดการภาครัฐและเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำขององค์กร และการส่งมอบบริการ แม้ว่าแต่ละภาคส่วนจะดำเนินการภายในบริบทและข้อจำกัดเฉพาะของตนเอง แต่ก็มีบทเรียนอันทรงคุณค่าและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่สามารถแบ่งปันและประยุกต์ใช้ข้ามโดเมน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและสวัสดิการสังคม

กระบวนการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าผู้เขียนตั้งประเด็นการศึกษาเป็น 5 ประเด็น ซึ่งเป็นประเด็นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติการ ดังนี้ 1) การเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและเอกชน 2) ความท้าทายในการจัดการภาครัฐและเอกชน 3) การทำงานร่วมกันระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชน 4) แนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กร และ 5) ทิศทางในอนาคตและวาระการวิจัย



ภาพที่ 1 กระบวนการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary study) ผู้เขียนทำการรวบรวมเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการจัดการภาครัฐและเอกชนจากฐานข้อมูลเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งหนังสือ ตำรา บทความจากวารสาร ตลอดจนแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบทั่วไป (Conventional content analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเชิงคุณภาพที่หมวดหมู่การเข้ารหัสปรากฏโดยตรงจากข้อมูล ช่วยให้สามารถสำรวจรูปแบบและข้อมูลเชิงลึกแบบปลายเปิดที่ยืดหยุ่นและยืดหยุ่นโดยไม่ต้องมีทฤษฎีที่คิดไว้ล่วงหน้า (Hsieh & Shannon, 2005) โดยการจัดกลุ่มประเด็นการนำเสนอเชิงพรรณนาผลการศึกษิตตามกรอบกระบวนการวิจัย ได้แก่ ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชน ตลอดจนความท้าทายและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับแต่ละภาคส่วน

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและเอกชน

การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของการจัดการภาครัฐและเอกชนแสดงถึงการสำรวจที่สำคัญของขอบเขตการบริหารจัดการองค์กรที่แตกต่างกันแต่เชื่อมโยงถึงกัน ด้วยรากฐานทางประวัติศาสตร์ การจัดการภาครัฐและเอกชนได้พัฒนาหลักการและกรอบการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อบรรลุภารกิจของตน ส่วนนี้มี

จุดมุ่งหมายเพื่อเจาะลึกการพัฒนาในอดีตของกระบวนการทัศน์การจัดการเหล่านี้ ติดตามต้นกำเนิดและวิเคราะห์หลักการสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ โครงสร้างการรับผิดชอบ และวัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์เปรียบเทียบพยายามที่จะให้ความกระจ่างถึงความแตกต่างและการบรรจบกันระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชน โดยนำเสนอความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานของภาคส่วนเหล่านี้ การสำรวจนี้จำเป็นสำหรับการระบุจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีอยู่ในแต่ละแนวทาง วางรากฐานสำหรับการอภิปรายในภายหลังเกี่ยวกับความท้าทาย การทำงานร่วมกัน และแนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กร

1.1 พัฒนาการและวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์ (Historical development and evolution)

การพัฒนาและวิวัฒนาการในอดีตของการจัดการภาครัฐและเอกชนถือเป็นส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจวิถีที่ชัดเจนซึ่งกำหนดกระบวนการทัศน์องค์กรเหล่านี้ ต้นกำเนิดของการจัดการสาธารณะสามารถย้อนกลับไปถึงระบบการบริหารในยุคแรกของอารยธรรมโบราณ ซึ่งผู้ปกครองและรัฐบาลพยายามที่จะจัดระเบียบและปกครองดินแดนของตน (Frederickson, 2010) รากฐานของการจัดการสาธารณะฝังลึกอยู่ในหลักการของการให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะ รับประกันการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน และการรักษาระเบียบทางสังคม รากฐานทางประวัติศาสตร์นี้เป็นรากฐานสำหรับแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการสาธารณะร่วมสมัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (Pollitt & Bouckaert, 2017)

ในทางกลับกัน วิวัฒนาการของแนวทางการจัดการภาคเอกชนมีต้นกำเนิดที่แตกต่างกันซึ่งมีรากฐานมาจากการพัฒนาด้านการพาณิชย์ การค้า และอุตสาหกรรม การเกิดขึ้นของภาคเอกชนได้รับแรงผลักดันในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม เมื่อธุรกิจต่าง ๆ พยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและใช้ประโยชน์จากโอกาสทางการตลาด (Chandler, 1990) แนวปฏิบัติด้านการจัดการภาคเอกชนได้รับการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดที่มีการแข่งขัน โดยเน้นที่ประสิทธิภาพ การเพิ่มผลกำไรสูงสุด และการแสวงหามูลค่าของผู้ถือหุ้น วิถีประวัติศาสตร์ของการจัดการภาคเอกชนได้รับการกำหนดรูปแบบโดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เช่น เศรษฐศาสตร์คลาสสิกและนีโอคลาสสิก ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของกลไกตลาดในการขับเคลื่อนพฤติกรรมองค์กร (Drucker, 1994)

เส้นทางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกันของการจัดการภาครัฐและเอกชนส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน การจัดการสาธารณะ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลักการของระบบราชการและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ในอดีตมีลักษณะพิเศษคือการมุ่งเน้นไปที่ความเป็นธรรมของกระบวนการและการยึดมั่นในบรรทัดฐานทางกฎหมาย (Stillman, 2009) ในทางตรงกันข้าม วิวัฒนาการของการจัดการภาคเอกชนได้เห็นการเพิ่มขึ้นของทฤษฎีการจัดการ เช่น การจัดการทางวิทยาศาสตร์ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นที่โครงสร้างลำดับชั้น ประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยผลกำไร

(Mintzberg, 1989) การทำความเข้าใจรากฐานทางประวัติศาสตร์เหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาความซับซ้อนของการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย

เมื่อกระบวนการจัดการภาครัฐและเอกชนพัฒนาขึ้น พวกเขาต้องเผชิญกับความท้าทายและการปรับตัวที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางสังคมและพลวัตของโลก บริบททางประวัติศาสตร์ให้ข้อมูลเชิงลึกว่ากระบวนการเหล่านี้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างไร โดยการวิเคราะห์การพัฒนาและวิวัฒนาการในอดีต การทบทวนนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างกรอบการทำงานที่ครอบคลุมสำหรับการวิเคราะห์หลักการที่สนับสนุนแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการภาครัฐและเอกชน โดยวางรากฐานสำหรับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบอย่างละเอียดในส่วนต่อ ๆ ไป

1.2 หลักการและกรอบการทำงานที่สำคัญ

1.2.1. หลักการบริหารจัดการสาธารณะ หลักการบริหารจัดการสาธารณะครอบคลุมชุดแนวทางพื้นฐานที่เป็นแนวทางในการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ หลักการเหล่านี้ซึ่งหยั่งรากลึกในอุดมคติของประชาธิปไตยและหลักการบริหารสาธารณะ เน้นความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อความต้องการของพลเมือง (Denhardt & Denhardt, 2015) การจัดการสาธารณะมีลักษณะเฉพาะด้วยหลักการต่าง ๆ เช่น ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ (Pollitt, 2003) หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการสาธารณะเน้นย้ำถึงพันธกิจของหน่วยงานของรัฐในการตอบสนองต่อการกระทำของประชาชน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางกฎหมายและจริยธรรม (Romzek & Dubnick, 1987) นอกจากนี้ หลักการของความโปร่งใสส่งเสริมการเปิดกว้างและการเข้าถึงข้อมูล ส่งเสริมความไว้วางใจของสาธารณะในสถาบันของรัฐ (Bovens, 2007)

1.2.2. หลักการบริหารจัดการภาคเอกชน ในทางตรงกันข้าม หลักการจัดการภาคเอกชนถูกกำหนดโดยความจำเป็นของเศรษฐกิจตลาดและการแสวงหาความสามารถในการทำกำไรขององค์กร หลักการสำคัญในการจัดการภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างมูลค่าของผู้ถือหุ้น (Drucker, 1954) การจัดการภาคเอกชนมักถูกชี้นำโดยหลักการของการเพิ่มผลกำไรสูงสุดโดยเน้นกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและความสำเร็จทางการเงิน (Friedman, 1970) ทฤษฎีผู้ถือหุ้นวางตัวว่าธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นเป็นหลัก และควรมุ่งมั่นที่จะเพิ่มความมั่งคั่งของผู้ถือหุ้นให้สูงสุด (Jensen & Meckling, 1976) หลักการบริหารจัดการภาคเอกชนยังรวมถึงความสำคัญของนวัตกรรมความสามารถในการปรับตัว และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อนำทางความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Barney, 1991)

การทำความเข้าใจหลักการสำคัญเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจตรรกะที่แตกต่างที่ควบคุมการจัดการภาครัฐและเอกชน หลักการบริหารจัดการสาธารณะสอดคล้องกับธรรมชาติของ

รัฐบาลที่เป็นประชาธิปไตยและมุ่งเน้นการบริการ โดยเน้นการดูแลทรัพยากรสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในทางกลับกัน หลักการบริหารจัดการภาคเอกชนมีรากฐานมาจากแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนด้วยผลกำไรของภาคธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและการตอบสนองต่อตลาด การรับรู้ถึงความแตกต่างของหลักการเหล่านี้เป็นรากฐานสำหรับการประเมินความเข้ากันได้ และความตึงเครียดระหว่างกระบวนการตัดสินใจทั้งสองในภูมิทัศน์องค์กรร่วมสมัย

ปฏิสัมพันธ์ของหลักการเหล่านี้ภายในแต่ละภาคส่วนมีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน การจัดการสาธารณะซึ่งขับเคลื่อนโดยหลักการของความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชน มักเกี่ยวข้องกับโครงสร้างระบบราชการที่ซับซ้อนซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการกระจายทรัพยากร (Lynn, 2008) การจัดการภาคเอกชนซึ่งได้รับคำแนะนำจากกลไกตลาด มีแนวโน้มที่จะใช้โครงสร้างแบบลำดับชั้นที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและการสร้างผลกำไร (Chandler, 1990) วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ถูกกำหนดโดยอิทธิพลซึ่งกันและกันของหลักการมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจ รูปแบบความเป็นผู้นำ และการทำงานโดยรวมขององค์กรภาครัฐและเอกชน

หลักการและกรอบการทำงานที่สำคัญ	
หลักการบริหารจัดการสาธารณะ	หลักการบริหารจัดการภาคเอกชน
เน้นแนวทางในการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ เน้นความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อความต้องการของพลเมือง	เน้นความจำเป็นของเศรษฐกิจตลาดและการแสวงหาความสามารถในการทำกำไรขององค์กร หลักการสำคัญในการจัดการภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างมูลค่าของผู้ถือหุ้น

ดังนั้นการสำรวจหลักการและกรอบการทำงานที่สำคัญในการจัดการภาครัฐและเอกชนจะชี้แจงค่านิยมพื้นฐานที่สนับสนุนการตัดสินใจและพฤติกรรมองค์กรในแต่ละภาคส่วน ความเข้าใจนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของกระบวนการตัดสินใจเหล่านี้ โดยให้ความกระจ่างเกี่ยวกับจุดแข็งข้อจำกัด และขอบเขตที่เป็นไปได้สำหรับการทำงานร่วมกันหรือความแตกต่าง

1.3 ความแตกต่างและความเหมือน (Differences and similarities)

1.3.1. กระบวนการตัดสินใจ การจัดการภาครัฐและเอกชนแสดงกระบวนการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยกำหนดตามหลักการและเป้าหมายขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการสาธารณะ การตัดสินใจมักมีลักษณะเฉพาะด้วยแนวทางที่ครอบคลุมและมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายราย การปรึกษาหารือสาธารณะ และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางกฎหมายและขั้นตอน (Ingraham & Donahue, 1997) โดยทั่วไปการตัดสินใจของสาธารณะจะต้องได้รับการวิเคราะห์และอภิปรายเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับค่านิยมและผลประโยชน์สาธารณะ (Bryson et al., 2014) ในทางกลับกัน

การจัดการภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะใช้โมเดลการตัดสินใจที่มีลำดับขั้นและประสิทธิภาพมากกว่า โดยที่อำนาจจะกระจุกตัวอยู่ที่ระดับบนสุดขององค์กร และการตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นสูงสุดและความสามารถในการแข่งขันในตลาด (Eisenhardt, 1989) การทำความเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจพลวัตของการตัดสินใจในบริบทขององค์กรที่หลากหลาย

1.3.2 ความรับผิดชอบและความโปร่งใส ความรับผิดชอบและความโปร่งใสเป็นหลักการสำคัญในการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยก็ตาม การจัดการสาธารณะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะโดยที่องค์กรต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและอยู่ภายใต้การวิพากษ์จากภายนอกผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์และการประชาสัมพันธ์ (Romzek & Dubnick, 1987) ความโปร่งใสในภาครัฐเกี่ยวข้องกับการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้แน่ใจว่าประชาชนจะได้รับแจ้งเกี่ยวกับการดำเนินการของรัฐบาล (Bovens, 2007) ในการจัดการภาคเอกชน ความรับผิดชอบมักมุ่งตรงไปที่ผู้ถือหุ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ผลการดำเนินงานทางการเงินและการส่งมอบผลตอบแทนจากการลงทุน (Jensen & Meckling, 1976) โดยทั่วไปความโปร่งใสในภาคเอกชนจะเกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้มั่นใจถึงความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและรักษาความสมบูรณ์ของตลาด (Gibbs, 2018) การตระหนักถึงความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพและความชอบธรรมของกลไกการบริหารจัดการในทั้งสองภาคส่วน

1.3.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเป็นแนวคิดที่ใช้ร่วมกันในการจัดการภาครัฐและเอกชน โดยเน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ ในกระบวนการตัดสินใจ ในการจัดการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียมักจะขยายไปถึงพลเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ (Bryson et al., 2014) องค์กรสาธารณะได้รับการคาดหวังให้ขอความคิดเห็นและพิจารณามุมมองที่หลากหลายในกระบวนการกำหนดนโยบาย ในการจัดการภาคเอกชน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า พนักงาน ชัพพลายเออร์และผู้ถือหุ้น (Freeman, 1984) องค์กรเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อปรับปรุงชื่อเสียงขององค์กรและรับประกันความสำเร็จที่ยั่งยืน แม้ว่าหลักการของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจะสอดคล้องกัน แต่ลักษณะและขอบเขตของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามเป้าหมายและเขตเลือกตั้งที่แตกต่างกันของภาคส่วน

1.3.4 โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมในการจัดการภาครัฐและเอกชนได้รับอิทธิพลจากหลักการและการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ของแต่ละภาคส่วน การจัดการสาธารณะมักมีโครงสร้างระบบราชการที่ออกแบบมาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค และการยึดมั่นในบรรทัดฐานทางกฎหมาย (Stillman, 2009) วัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐถูกกำหนดโดยความมุ่งมั่นในการให้บริการสาธารณะและคุณค่าทางประชาธิปไตยของความรับผิดชอบต่อสาธารณะและความโปร่งใส (Denhardt & Denhardt, 2015) ในการจัดการภาคเอกชน โครงสร้างองค์กรมักจะมีลำดับขั้นมากกว่าและมุ่งเน้นไปที่การ

เพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรสูงสุด (Mintzberg, 1989) วัฒนธรรมองค์กรภาคเอกชนอาจจัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมของตลาดที่มีพลวัต การตระหนักถึงความแตกต่างในโครงสร้างและวัฒนธรรมเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจพลวัตและความท้าทายโดยธรรมชาติภายในองค์กรภาครัฐและเอกชน

ความแตกต่างและความเหมือน (Differences and similarities)		
	การบริหารจัดการสาธารณะ	การบริหารจัดการภาคเอกชน
กระบวนการตัดสินใจ	การตัดสินใจของสาธารณะจะต้องได้รับการวิเคราะห์และอภิปรายเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับค่านิยมและผลประโยชน์สาธารณะ	การจัดการภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะใช้โมเดลการตัดสินใจที่มีลำดับขั้นและประสิทธิภาพมากกว่า โดยที่อำนาจจะกระจุกตัวอยู่ที่ระดับบนสุดขององค์กร และการตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นสูงสุดและความสามารถในการแข่งขันในตลาด
ความรับผิดชอบและความโปร่งใส	การจัดการสาธารณะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและอยู่ภายใต้การวิเคราะห์จากภายนอกผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์และการประชาพิจารณ์	ความรับผิดชอบมักมุ่งตรงไปที่ผู้ถือหุ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ผลการดำเนินงานทางการเงินและการส่งมอบผลตอบแทนจากการลงทุน
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมักจะขยายไปถึงพลเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า พนักงาน ซัพพลายเออร์ และผู้ถือหุ้น

ความแตกต่างและความเหมือน (Differences and similarities)		
	การบริหารจัดการสาธารณะ	การบริหารจัดการภาคเอกชน
โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร	-การจัดการสาธารณะมักมีโครงสร้างระบบราชการที่ออกแบบมาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค และการยึดมั่นในบรรทัดฐานทางกฎหมาย -วัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐถูกกำหนดโดยความมุ่งมั่นในการให้บริการสาธารณะและคุณค่าทางประชาธิปไตยของความรับผิดชอบและความโปร่งใส	-การจัดการภาคเอกชน โครงสร้างองค์กรมักจะมีลำดับชั้นมากกว่าและมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรสูงสุด -วัฒนธรรมองค์กรภาคเอกชนอาจจัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมของตลาดที่มีพลวัต

ดังนั้นความแตกต่างและความคล้ายคลึงในกระบวนการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เน้นย้ำถึงคุณลักษณะเฉพาะของการจัดการภาครัฐและเอกชน ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในแง่มุมเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุม ให้ความกระจ่างว่าภาคส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ดำเนินงานอย่างไร ที่ที่พวกเขามาบรรจบกัน และที่ที่แยกความแตกต่างในภูมิทัศน์ที่ซับซ้อนของการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย

2. ความท้าทายในการจัดการภาครัฐและเอกชน

การวิเคราะห์ความท้าทายในการจัดการภาครัฐและเอกชนถือเป็นแง่มุมที่สำคัญในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย ทั้งสองภาคส่วนเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ นำทางสภาพแวดล้อมแบบไดนามิก และรักษาความสำเร็จในระยะยาว ความท้าทายเหล่านี้ ตั้งแต่ข้อจำกัดด้านทรัพยากรไปจนถึงปัญหาความเป็นผู้นำและอิทธิพลภายนอก สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการพัฒนาของการบริหารจัดการองค์กร ส่วนนี้มุ่งเจาะลึกถึงความท้าทายทั่วไปและเฉพาะที่ฝ่ายบริหารภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญ โดยให้ความกระจ่างเกี่ยวกับผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยการระบุและวิเคราะห์ความท้าทายเหล่านี้ จุดมุ่งหมายคือเพื่อสนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์ที่เพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรภาครัฐและเอกชน ในการเผชิญกับภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสำรวจครั้งนี้เป็นการวางรากฐานสำหรับความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ การดำเนินนโยบาย และประสิทธิผลโดยรวมในด้านการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน

2.1. ความท้าทายทั่วไป (Common challenges)

2.1.1. ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ข้อจำกัดด้านทรัพยากรก่อให้เกิดความท้าทายที่แพร่หลายสำหรับทั้งฝ่ายบริหารภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการจัดการสาธารณะ ทรัพยากรทางการเงินที่จำกัดมักส่งผลให้เกิดปัญหาในการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย (O'Toole & Meier, 2011) การบริหารจัดการภาคเอกชนก็เช่นกันต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อการจัดสรรเงินทุนสำหรับนวัตกรรม การวิจัย และการพัฒนา (Grant, 2016) การนำทางข้อจำกัดด้านทรัพยากรจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการตามแนวทางการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ประโยชน์สูงสุดและการดำเนินงานที่ยั่งยืนในทั้งสองภาคส่วน

2.1.2 ประเด็นความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ ประเด็นความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการแสดงถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและการบรรลุเป้าหมาย ในการจัดการสาธารณะประเด็นต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ของระบบราชการ การแทรกแซงทางการเมือง และการขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจ สามารถขัดขวางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Peters, 2010) ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารเอกชนเผชิญกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความเป็นผู้นำ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และวัฒนธรรมองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานและประสิทธิภาพโดยรวม (Bass & Riggio, 2006) การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความเป็นผู้นำ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และการใช้โครงสร้างการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและความโปร่งใสในทั้งสองภาคส่วน

2.1.3 ปัจจัยภายนอก (เช่น อิทธิพลทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ) การจัดการภาครัฐและเอกชนมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยภายนอก รวมถึงอิทธิพลทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อเสถียรภาพและการตัดสินใจขององค์กร ในการจัดการสาธารณะ ข้อพิจารณาทางการเมืองอาจทำให้เกิดความผันผวนและส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของนโยบาย (Moynihan & Pandey, 2005) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น ภาวะถดถอยหรือความผันผวนของเงินทุน ก่อให้เกิดความท้าทายสำหรับองค์กรสาธารณะที่มุ่งมั่นที่จะรักษาระดับการบริการ (Bozeman & Straussman, 1990) ในภาคเอกชน ธุรกิจต้องต่อสู้กับผลกระทบของความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจต่อความต้องการของตลาด พฤติกรรมผู้บริโภค และการตัดสินใจลงทุน (Barney, 1991) การคำนึงถึงปัจจัยภายนอกเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการปรับตัว และการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อลดความเสี่ยงและใช้ประโยชน์จากโอกาสในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นการสำรวจความท้าทายร่วมกันนี้เน้นย้ำถึงความซับซ้อนที่องค์กรภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญ โดยเน้นความจำเป็นสำหรับกลยุทธ์การปรับตัวและโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ปัญหาความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอก

2.2. ความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร (Unique challenges)

2.2.1 ความท้าทายด้านการจัดการสาธารณะ การจัดการสาธารณะเผชิญกับความท้าทายพิเศษที่เกิดจากธรรมชาติของหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาล กฎเกณฑ์ที่รัดกุมของระบบราชการและความซับซ้อนของขั้นตอนสามารถขัดขวางการตอบสนองและการปรับตัวขององค์กรสาธารณะ (Hood, 1991) นอกจากนี้ ลักษณะทางการเมืองของการจัดการสาธารณะทำให้เกิดความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับความผันผวนของนโยบาย ลำดับความสำคัญที่เปลี่ยนแปลงพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร และความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย (Moynihan, 2008) การรับรองความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ แม้ว่าจะมีความสำคัญ แต่ก็สามารถก่อให้เกิดความท้าทายได้เนื่องจากกฎระเบียบและกลไกการบริหารจัดการที่ซับซ้อน (Romzek & Dubnick, 1987) ความท้าทายเหล่านี้ต้องการให้ผู้จัดการของรัฐต้องคำนึงถึงสมดุลที่ละเอียดอ่อนระหว่างคุณค่าทางประชาธิปไตยและประสิทธิภาพในการบริหาร

2.2.2 ความท้าทายด้านการบริหารจัดการภาคเอกชน ในทางตรงกันข้าม ฝ่ายบริหารเอกชนต้องต่อสู้กับความท้าทายที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของวัตถุประสงค์ที่ขับเคลื่อนด้วยผลกำไรของธุรกิจประเด็นต่าง ๆ เช่น การแข่งขันในตลาด ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความต้องการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำเสนอความท้าทายอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเอกชน (Porter, 1980) ผู้บริหารเอกชนมักเผชิญกับความซับซ้อนในการรักษามูลค่าของผู้ถือหุ้น การตอบสนองความต้องการของตลาด และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป (Barney, 1991) ความท้าทายในการจัดการภาคเอกชนยังขยายไปสู่ประเด็นของการบริหารจัดการกิจการ จริยธรรม และการจัดการความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งความสมดุลระหว่างแรงจูงใจในการแสวงหาผลกำไรและความรับผิดชอบต่อสังคมกลายเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญ (Freeman, 1984) การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ต้องการให้ผู้จัดการส่วนตัวต้องเผชิญสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมักคาดเดาไม่ได้

ความท้าทายทั่วไป (Common challenges)

- 1. ข้อจำกัดด้านทรัพยากร
- 2 ประเด็นความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ
- 3 ปัจจัยภายนอก (เช่น อิทธิพลทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ)

ความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร (Unique challenges)

- 1 ความท้าทายด้านการจัดการสาธารณะ
- 2 ความท้าทายด้านการบริหารจัดการภาคเอกชน

2.3. ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Implications for organizational performance)

ความท้าทายเฉพาะที่ฝ่ายบริหารทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในภาครัฐ ความท้าทาย เช่น อุปสรรคของระบบราชการและความผันผวนทางการเมืองสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการ (Rainey, 2003) ความจำเป็นในการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ แม้จะจำเป็นต่อการรักษาความไว้วางใจของสาธารณะ แต่บางครั้งอาจทำให้กระบวนการตัดสินใจช้าลงได้ ในทางกลับกัน ในภาคเอกชน ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันในตลาดและนวัตกรรมทำให้องค์กรต้องปรับตัวและลงทุนในการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Porter, 1985) การรับมือกับความท้าทายเหล่านี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเงิน ตำแหน่งทางการตลาด และความยืดหยุ่นโดยรวมขององค์กร

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรขยายไปไกลกว่าความท้าทายที่เกิดขึ้นทันที และเน้นย้ำถึงความจำเป็นสำหรับกลยุทธ์การปรับตัว ในการจัดการสาธารณะ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรเกี่ยวข้องกับการหาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพระบบราชการและการตอบสนองตามระบอบประชาธิปไตย (Denhardt & Denhardt, 2015) สำหรับการจัดการภาคเอกชน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทางการเปลี่ยนแปลงของตลาด ใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำกำไรและความรับผิดชอบต่อสังคม (Drucker, 1954; Barney, 1991) การทำความเข้าใจและจัดการกับความท้าทายเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการบรรลุองค์กรที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงในทั้งสองภาคส่วน

3. การทำงานร่วมกันระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชน

การสำรวจการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชนแสดงให้เห็นถึงการสอบสวนที่น่าสนใจเกี่ยวกับความร่วมมือที่เป็นไปได้และผลประโยชน์ร่วมกันที่อาจเกิดขึ้นจากการบรรจบกันของกระบวนการทั้งสองนี้ เนื่องจากความท้าทายทางสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงมีการตระหนักรู้เพิ่มมากขึ้นว่าการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปสู่โซลูชันที่เป็นนวัตกรรมและการส่งมอบบริการที่ดีขึ้น ในส่วนนี้จะเจาะลึกแนวคิดเรื่องการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อเปิดเผยประเด็นของการบรรจบกันที่การจัดการภาครัฐและเอกชนสามารถเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้ ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างภาคส่วนเหล่านี้ องค์กรต่าง ๆ อาจค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการกับความท้าทายที่มีร่วมกัน และปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม การวิเคราะห์การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชนถือเป็นคำมั่นสัญญาว่าจะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีการบูรณาการและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนอกเหนือไปจากการแบ่งแยกแบบเดิม ๆ

3.1. โอกาสในการทำงานร่วมกัน (Collaboration opportunities)

3.1.1. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) กลายเป็นโอกาสความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ โดยนำเสนอกรอบการทำงานที่มีโครงสร้างสำหรับการริเริ่มร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน (Hodge & Greve, 2007) ในแผน PPP ทั้งสองภาคส่วนจะรวบรวมทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ และความสามารถของตนเพื่อดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โมเดลความร่วมมือนี้แพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การดูแลสุขภาพ และบริการสังคม ซึ่งภาครัฐได้รับประโยชน์จากประสิทธิภาพและนวัตกรรมของภาคเอกชน ในขณะที่ภาคเอกชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรสาธารณะและสภาพแวดล้อมของโครงการที่มั่นคง (Friman, 2017) การทำความเข้าใจพลวัตและความท้าทายที่มีอยู่ในพรรคพลังประชาชนเป็นสิ่งสำคัญในการปลดล็อกศักยภาพในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ

3.1.2. ความร่วมมือข้ามภาคส่วน ความร่วมมือข้ามภาคส่วนครอบคลุมรูปแบบความร่วมมือที่กว้างขึ้น ซึ่งขยายไปไกลกว่าความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนแบบดั้งเดิม แนวทางนี้เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยส่งเสริมแนวทางที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายในการแก้ปัญหา (Bryson et al., 2014) ความร่วมมือข้ามภาคส่วนตระหนักดีว่ามุมมองและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความยากจน และการดูแลสุขภาพ ความร่วมมือเหล่านี้ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละภาคส่วน โดยส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูล การตัดสินใจร่วมกัน และผลกระทบโดยรวม (Ansell & Gash, 2008) การวิเคราะห์ความซับซ้อนของความร่วมมือข้ามภาคส่วนถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจว่าองค์กรจากภาคส่วนต่าง ๆ สามารถประสานความพยายามและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาแบบองค์รวมสำหรับความท้าทายทางสังคมได้อย่างไร

ดังนั้นการทำความเข้าใจโอกาสในการทำงานร่วมกัน เช่น ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และความร่วมมือข้ามภาคส่วน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปลดล็อกศักยภาพการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชน แนวทางการทำงานร่วมกันเหล่านี้นำเสนอช่องทางในการรวมจุดแข็งของทั้งสองภาคส่วนเพื่อจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อน ปรับปรุงการให้บริการ และส่งเสริมโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม

3.2. แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Shared best practices)

3.2.1 การเรียนรู้จากแบบจำลองที่ประสบความสำเร็จทั้งสองภาคส่วน การสำรวจแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดร่วมกันเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากแบบจำลองที่ประสบความสำเร็จทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดการภาครัฐจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติของภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ การบริการลูกค้า และนวัตกรรม (Osborne & Gaebler, 1992) ในทำนองเดียวกัน การจัดการภาคเอกชนสามารถรับข้อมูลเชิงลึกจากแนวทางปฏิบัติของภาครัฐที่มีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใส และการวางแผนระยะยาว

(Denhardt & Denhardt, 2015) ด้วยการวิเคราะห์และปรับใช้กลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จจากกันและกัน องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพการบริการ และส่งเสริมความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับพลวัตการบริหารจัดการ

3.2.2. การนำแนวทางที่เป็นนวัตกรรมจากกันและกัน แนวคิดในการนำแนวทางที่เป็นนวัตกรรมมาใช้จากกันและกันนั้น เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความคิดและวิธีการแบบไดนามิกระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชน องค์กรสาธารณะสามารถใช้ความคล่องตัว ความสามารถในการปรับตัวของภาคเอกชน และเน้นไปที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการให้บริการและประสิทธิผลขององค์กร (Christensen & Raynor, 2003) ในทางกลับกัน องค์กรเอกชนจะได้รับประโยชน์จากการนำแนวทางปฏิบัติของภาครัฐมาใช้ เช่น โครงการริเริ่มด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืน เพื่อจัดการกับข้อกังวลทางสังคมในวงกว้างและเพิ่มศักยภาพในระยะยาว (Porter & Kramer, 2006) การตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ข้ามภาคส่วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการส่งเสริมวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการปรับตัวในการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นการทำความเข้าใจพลวัตของแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดร่วมกันเกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนและการยอมรับกรอบความคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

3.3. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลผ่านการบูรณาการ (Enhancing governance through integration)

3.3.1 การพัฒนาโมเดลการจัดการแบบไฮบริด แนวคิดของการเสริมสร้างธรรมาภิบาลผ่านการบูรณาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลการจัดการแบบผสมผสานซึ่งใช้จุดแข็งของทั้งภาครัฐและเอกชน โมเดลไฮบริดมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างการสังเคราะห์ที่รวมเอาประสิทธิภาพ นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวของการจัดการภาคเอกชนเข้ากับ ความรับผิดชอบต่อสังคม โปร่งใส และหลักการบริหารสาธารณะของการจัดการสาธารณะ (Christensen, 2002) การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการแบบผสมผสานสามารถนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรและผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น การให้บริการ การดำเนินนโยบาย และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Bryson et al., 2014) การทำความเข้าใจพลวัตของโมเดลไฮบริดและการประยุกต์ในบริบทที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการแบบผสมผสานที่ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่เสริมกันของทั้งสองภาคส่วน

3.3.2 การจัดการกับความท้าทายผ่านแนวทางแก้ไขร่วมกัน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผ่านการบูรณาการยังเกี่ยวข้องกับการจัดการกับความท้าทายร่วมกันโดยการพัฒนาโซลูชันร่วมกัน แนวทางนี้รับรู้ว่ามีปัญหาสังคมจำนวนมากจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อบรรลุแนวทางแก้ไขที่มีความหมายและยั่งยืน แนวทางแก้ไขร่วมกันเกี่ยวข้องกับการรวบรวมทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ และความรู้เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การ

ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ และการพัฒนาเศรษฐกิจ (Ansell & Gash, 2008) ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาร่วมกัน องค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากมุมมองและทรัพยากรที่หลากหลายเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจกลไกและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาร่วมกันที่ประสบความสำเร็จถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่ก้าวข้ามขอบเขตของภาคส่วนแบบดั้งเดิม

ดังนั้นการสำรวจการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผ่านการบูรณาการเน้นย้ำถึงศักยภาพของแนวทางที่เป็นนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

โอกาสในการทำงานร่วมกัน (Collaboration opportunities)	แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Shared best practices)	การเสริมสร้างธรรมาภิบาลผ่านการบูรณาการ (Enhancing governance through integration)
1. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership) 2. ความร่วมมือข้ามภาคส่วน	1. การเรียนรู้จากแบบจำลองที่ประสบความสำเร็จทั้งสองภาคส่วน 2. การนำแนวทางที่เป็นนวัตกรรมจากกันและกัน	1. การพัฒนาโมเดลการจัดการแบบไฮบริด 2. การจัดการกับความท้าทายผ่านแนวทางแก้ไขร่วมกัน

4. แนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กร

การสำรวจแนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กรแสดงให้เห็นถึงการสอบถามที่สำคัญเกี่ยวกับภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของวิธีการจัดโครงสร้าง จัดการ และกำกับสถาบัน ในยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนไป และความเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลก องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญกับความท้าทายและโอกาสที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในส่วนนี้จะเจาะลึกมิติต่าง ๆ ที่หลากหลายของแนวโน้มร่วมสมัยในการบริหารจัดการองค์กร โดยพิจารณาหัวข้อต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล แนวทางที่ยืดหยุ่นมีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลาง โครงการริเริ่มด้านความยั่งยืน และการมีส่วนร่วมแบบไดนามิกระหว่างภาครัฐและเอกชน การทำความเข้าใจแนวโน้มเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้นำองค์กร ผู้กำหนดนโยบาย และนักวิชาการ เนื่องจากให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในโลกที่โดดเด่นด้วยความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และความจำเป็นในการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบและปรับตัว

4.1. ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการภาครัฐและเอกชน

ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการภาครัฐและเอกชนมีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง โดยมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ และกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่องค์กรต่าง ๆ ดำเนินงานในสภาพแวดล้อมระดับโลกที่เชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น หน่วยงานบริหารจัดการสาธารณะและบริษัทเอกชนก็ถูกบังคับให้ปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากโลกาภิวัตน์ (Ohmae, 1990) โลกาภิวัตน์นำไปสู่

การพึ่งพาซึ่งกันและกันมากขึ้นระหว่างประเทศต่าง ๆ ทำให้การจัดการสาธารณะจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในความร่วมมือข้ามพรมแดน ข้อตกลงทางการค้า และโครงสร้างการบริหารจัดการระหว่างประเทศ ในภาคเอกชน บริษัทต่าง ๆ กำลังขยายการดำเนินงานไปทั่วโลก โดยต้องเผชิญกับกรอบการบริหารจัดการและบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การทำความเข้าใจผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการภาครัฐและเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนากลยุทธ์ระดับโลก การบริหารความเสี่ยง และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ (Barney, 2001)

4.2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอิทธิพลของพวกเขา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการจัดการภาครัฐและเอกชน การปรับโฉมกระบวนการขององค์กร การสื่อสาร และการส่งมอบบริการ การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย เช่น ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจและประสิทธิภาพในการจัดการสาธารณะ (Moon, 2002) ในภาคเอกชน เทคโนโลยีขับเคลื่อนนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขันในตลาด และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Brynjolfsson & McAfee, 2014) การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเกิดใหม่อย่างต่อเนื่อง การรับรู้และควบคุมศักยภาพของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการภาครัฐและเอกชนเพื่อให้คงความคล่องตัว ตอบสนอง และมีประสิทธิภาพในภูมิทัศน์ร่วมสมัย

4.3. การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อแนวทางปฏิบัติและลำดับความสำคัญของฝ่ายบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน ในภาครัฐ ประชาชนเรียกร้องความโปร่งใส ธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วม และการตอบสนองเพิ่มมากขึ้น (Bovens, 2007) ในภาคเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงลูกค้า นักลงทุน และพนักงาน ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Freeman, 1984) การปรับตัวให้เข้ากับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการประเมินค่าองค์กร กลยุทธ์การสื่อสาร และการรวมเอาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจอีกครั้ง การตระหนักถึงภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความไว้วางใจ การเสริมสร้างชื่อเสียง และการรักษาความชอบธรรมขององค์กรในทั้งสองภาคส่วน

4.4. แนวทางการจัดการที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อ

แนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนและการจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อกลายเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการตอบสนองต่อความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมระดับโลก ในการจัดการสาธารณะ มีการเน้นที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การดำเนินการด้านสภาพภูมิอากาศ และความเท่าเทียมทางสังคม (Senge, 1990) ภาคเอกชนเริ่มนำความคิดริเริ่มด้านความยั่งยืนขององค์กรมาใช้

มากขึ้น โดยตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อม การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีจริยธรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคม (Elkington, 1998) การบูรณาการแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นทางศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังสอดคล้องกับกรอบการบริหาร การจัดการที่เปลี่ยนแปลงไป และเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กรในระยะยาว การทำความเข้าใจความหมายของ แนวทางการจัดการที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งหวังที่จะมีส่วนร่วมเชิงบวก ต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันก็รับประกันความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันของตนเอง

5. ทิศทางในอนาคตและวาระการวิจัย

5.1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการภาครัฐและเอกชน

ภูมิทัศน์ของการจัดการภาครัฐและเอกชนได้รับการกำหนดรูปแบบอย่างต่อเนื่องจาก ประเด็นใหม่ที่ต้องการความสนใจทางวิชาการและการพิจารณาเชิงกลยุทธ์ ในการจัดการสาธารณะประเด็น ต่าง ๆ เช่น การแบ่งแยกทางดิจิทัล ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ต่อการ ให้บริการสาธารณะ ก่อให้เกิดความท้าทายและโอกาส (Margetts & Dorobantu, 2019) ในภาคเอกชน ข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การบริหารจัดการกิจการ และการใช้เทคโนโลยีเกิดใหม่ อย่างมีจริยธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญ (Mayer-Schönberger & Ramge, 2019) การสำรวจประเด็นปัญหาใหม่ ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องใช้แนวทางแบบสหวิทยาการ โดยคำนึงถึงจุดตัดกันของเทคโนโลยี ธรรมชาติ และ ผลกระทบต่อสังคม

5.2. พื้นที่ที่มีศักยภาพสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

ลักษณะแบบไดนามิกของการจัดการภาครัฐและเอกชนเปิดช่องทางสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม ที่สามารถนำไปสู่ความเข้าใจทางทฤษฎีและข้อมูลเชิงลึกเชิงปฏิบัติ พื้นที่ที่มีศักยภาพสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม ได้แก่ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแบบจำลองการบริหารจัดการแบบผสมผสาน ผลกระทบของเทคโนโลยีที่ เกิดขึ้นใหม่ต่อโครงสร้างองค์กร และความซับซ้อนของความร่วมมือข้ามภาคส่วน (Bryson et al., 2014; Christensen, 2002) นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของความเป็นผู้นำในการเผชิญกับความท้าทายร่วมสมัย การทำความเข้าใจผลกระทบของความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการตัดสินใจขององค์กร และการ สำรวจแนวทางที่เป็นนวัตกรรมเพื่อแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อ สังคม ล้วนเป็น ประเด็นที่พร้อมสำหรับการสำรวจเชิงวิชาการ

5.3. ผลกระทบต่อนโยบายและแนวปฏิบัติ

การทำความเข้าใจผลกระทบของแนวโน้มร่วมสมัยในการจัดการภาครัฐและเอกชนเป็นสิ่ง สำคัญสำหรับการแจ้งการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร สำหรับผู้กำหนดนโยบาย ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Barney, 2001; Freeman, 1984) ในทางปฏิบัติ องค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อปรับกลยุทธ์

เพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำ และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและความรับผิดชอบ (Moon, 2002; Elkington, 1998) การเชื่อมช่องว่างระหว่างการวิจัยและการปฏิบัติถือเป็นสิ่งสำคัญในการรับรองว่าองค์กรต่าง ๆ ยังคงตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เปลี่ยนแปลงไปในภูมิทัศน์การบริหารจัดการในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

การเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและเอกชนเผยให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ขององค์กร กระบวนการตัดสินใจ และกลไกความรับผิดชอบ การจัดการภาครัฐมักถูกขับเคลื่อนโดยคำสั่งที่จะให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะและบรรลุเป้าหมายทางสังคม ในขณะที่การจัดการภาคเอกชนให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำกำไรและมูลค่าของผู้ถือหุ้น (Moe, 2020) ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแนวทางการจัดสรรทรัพยากร การบริหารความเสี่ยง และการประเมินประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น องค์กรภาครัฐมักเผชิญกับอุปสรรคของระบบราชการและข้อจำกัดทางการเมือง ซึ่งอาจขัดขวางความคล่องตัวและนวัตกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรภาคเอกชน (Liddle & Currie, 2019) ในทางกลับกัน องค์กรภาคเอกชนดำเนินงานภายในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งการปรับตัวและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ทั้งสองภาคส่วนต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายในแนวทางการบริหารจัดการ การจัดการภาครัฐเกี่ยวข้องกับการใช้กรอบการกำกับดูแลที่ซับซ้อน การสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียที่แข่งขันกัน และการรับรองความโปร่งใสและความรับผิดชอบในกระบวนการตัดสินใจ (Gupta & Gupta, 2019) ในทางกลับกัน ฝ่ายบริหารภาคเอกชนต้องต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความผันผวนของตลาด เทคโนโลยีที่พลิกผัน และความจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวหน้าคู่แข่ง (Bettis et al., 2020) นอกจากนี้ โลกาภวัตน์ยังทำให้การแข่งขันรุนแรงขึ้น และองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนใหม่ ๆ ซึ่งทำให้ความพยายามด้านการจัดการในทั้งสองภาคส่วนมีความซับซ้อนมากขึ้น (Meyer et al., 2021)

ด้วยความตระหนักถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐและเอกชน การทำงานร่วมกันระหว่างโดเมนการจัดการทั้งสองจึงกลายเป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ การทำงานร่วมกันช่วยให้สามารถรวบรวมทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ และเครือข่ายเพื่อจัดการกับความท้าทายทางสังคมที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Ansell & Gash, 2008) ตัวอย่างเช่น ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) มีบทบาทสำคัญในการส่งมอบโครงการโครงสร้างพื้นฐาน การบริการด้านการดูแลสุขภาพ และการริเริ่มในการตอบสนองต่อภัยพิบัติ (Savas, 2000) ด้วยการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของแต่ละภาคส่วน การทำงานร่วมกันสามารถปรับปรุงการให้บริการ ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรลุผลกระทบทางสังคมที่มากขึ้น (Bryson et al., 2018)

แนวโน้มร่วมสมัยในการจัดการองค์กรกำลังปรับแนวทางปฏิบัติและลำดับความสำคัญของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน การถือกำเนิดของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ กำลังปฏิวัติวิธีการดำเนินงานขององค์กร การโต้ตอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการตัดสินใจ (Westerman et al., 2019) การจัดเตรียมการทำงานทางไกลซึ่งเร่งตัวขึ้นจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 กำลังเปลี่ยนแปลงแนวคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมในที่ทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน (Bartik et al., 2020) นอกจากนี้ ยังมีการเน้นที่เพิ่มมากขึ้นในเรื่องความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยได้แรงหนุนจากการเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมและความไม่เท่าเทียมทางสังคม (Russo & Tencati, 2020) องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับแนวโน้มเหล่านี้ได้อาจเสี่ยงที่จะล่าช้าและสูญเสียความเกี่ยวข้องในภูมิทัศน์ระดับโลกที่มีพลวัตและเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น

อย่างไรก็ตามเมื่อมองไปข้างหน้า วาระการวิจัยในอนาคตในด้านการจัดการภาครัฐและเอกชน ควรมุ่งเน้นไปที่การจัดการกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในสภาพแวดล้อมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ประเด็นสำคัญที่ต้องสงสัย ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการกำกับดูแลเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อทั้งภาคส่วน ผลกระทบของเทคโนโลยีก่อความตึงเครียดต่อโครงสร้างและแนวทางปฏิบัติขององค์กร และกลยุทธ์ในการส่งเสริมความยืดหยุ่นและความยั่งยืนเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนระดับโลก (George et al., 2021) ด้วยการพัฒนาความรู้ในด้านเหล่านี้ นักวิจัยสามารถแจ้งนโยบายและแนวปฏิบัติที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความชอบธรรมของการจัดการภาครัฐและเอกชน ในศตวรรษที่ 21

สรุปผลการวิจัย

ความสำคัญของการศึกษาการจัดการภาครัฐและเอกชนยังคงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในขณะนี้ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายและโอกาสที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน อิทธิพลซึ่งกันและกันที่ซับซ้อนระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จะกำหนดคุณภาพของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพขององค์กร และผลลัพธ์ทางสังคม ความเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับบริบททางประวัติศาสตร์ หลักการ และแนวโน้มร่วมสมัยถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ ผู้กำหนดนโยบาย และนักวิชาการ ด้วยการยอมรับคุณสมบัติที่แตกต่างและความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกันที่มีอยู่ในการจัดการภาครัฐและเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถปลูกฝังกลยุทธ์การปรับตัวส่งเสริมนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อ

บทความนี้ได้วิเคราะห์พลวัตที่ซับซ้อนของการจัดการภาครัฐและเอกชน โดยนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาในอดีต หลักการสำคัญ ความแตกต่าง และความท้าทายร่วมสมัย การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเน้นย้ำถึงลักษณะการพัฒนาของการบริหารจัดการ โดยเน้นความจำเป็นในการทำความเข้าใจคุณลักษณะเฉพาะของทั้งสองภาคส่วน สำรวจโอกาสในการทำงานร่วมกัน แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และ

การบูรณาการโมเดลการบริหารจัดการเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์องค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้ การอภิปรายยังเจาะลึกประเด็นใหม่ ๆ ประเด็นที่อาจเป็นไปได้สำหรับการวิจัยเพิ่มเติม และนัยสำหรับนโยบายและแนวปฏิบัติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของความเข้าใจแบบองค์รวมของการจัดการภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาที่พบว่าภาคเอกชนมักจะเน้นที่ประสิทธิภาพและความสามารถในการทำกำไร แต่ภาครัฐก็ให้ความสำคัญกับการให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะมากกว่า และรับประกันความรับผิดชอบ การศึกษายังระบุถึงความท้าทายทั่วไปที่ทั้งสองภาคส่วนต้องเผชิญ เช่น ข้อจำกัดของระบบราชการในภาครัฐ และแรงกดดันในการรักษาความสามารถในการแข่งขันในภาคเอกชน

ดังนั้นจากผลการศึกษาดังกล่าวผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่าความร่วมมือขององค์กร และความร่วมมือระหว่างผู้บริหารภาครัฐและเอกชนมีความสำคัญมากขึ้น ด้วยการตระหนักถึงจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนและการทำงานร่วมกัน องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถจัดการกับความท้าทายที่มีร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และใช้ประโยชน์จากข้อดีของทั้งสองแนวทาง นี่หมายความว่าแนวทางการจัดการในอนาคตควรพิจารณาวิธีการอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อปรับปรุงการกำกับดูแลองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจว่าพลวัตระหว่างการจัดการภาครัฐและเอกชนมีการพัฒนาอย่างไรเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ว่าแนวโน้มการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เช่น การทำงานระยะไกลและความคิดริเริ่มด้านความยั่งยืน มีอิทธิพลต่อการกำกับดูแลองค์กรในทั้งสองภาคส่วนอย่างไร ด้วยการดำเนินการศึกษาดังกล่าว นักวิจัยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนากลไกและกลยุทธ์การรับมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

รายการอ้างอิง

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., & Unrath, M. (2020). *Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis*. National Bureau of Economic Research.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Bettis, R. A., Gambardella, A., Helfat, C. E., & Mitchell, W. (2020). Quantitative empirical analysis in strategic management. *Strategic Management Journal*, 41(3), 371-394.
- Bovens, M. (2007). Analyzing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39(1), 97-122. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00284>
- Bozeman, B., & Sarewitz, D. (2012). Public value mapping and science policy evaluation. *Minerva*, 50(1), 1-23.
- Bozeman, B., & Straussman, J. D. (1990). Public management strategies: Guidelines for structural design. *Public Administration Review*, 50(5), 581-590.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second Machine Age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 74(4), 445-456.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2018). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 78(4), 475-486.
- Chandler, A. D. (1990). *Scale and scope: The dynamics of industrial capitalism*. Harvard University Press.
- Christensen, C. M., & Overdorf, M. (2000). Meeting the challenge of disruptive change. *Harvard Business Review*, 78(2), 66-77.
- Christensen, C. M., & Raynor, M. E. (2003). *The innovator's solution: Creating and sustaining successful growth*. Harvard Business Review Press.
- Christensen, T. (2002). The politics of expertise: Competence, governance, and citizenship. *Political Studies*, 50(2), 279-297.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.

- Drucker, P.F. (1994). The theory of the business. *Harvard Business Review*, 72(5), 95-104.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Elkington, J. (1998). Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business. *Environmental Quality Management*, 8(1), 37-51.
- Ferlie, E., Ashburner, L., Fitzgerald, L., & Pettigrew, A. (2005). *The new public management in action*. Oxford University Press.
- Frederickson, H. G. (2010). *The public administration theory primer*. Westview Press.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of a business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, 13, 32-33.
- Friman, M. (2017). Public-private partnerships in health care. *Health Economics, Policy and Law*, 12(1), 109-133.
- George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2021). Big data and management. *Academy of Management Journal*, 64(4), 899-924.
- Gibbs, R. (2018). Why transparency matters: A review of research on the value of transparency in organizations. *Organization Science*, 29(3), 521-539.
- Grant, R. M. (2016). *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition*. John Wiley & Sons.
- Gupta, J., & Gupta, A. (2019). *Public administration: Challenges and opportunities*. Sage Publications.
- Hodge, G. A., & Greve, C. (2007). Public-private partnerships: An international performance review. *Public Administration Review*, 67(3), 545-558.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public Administration*, 69(1), 3-19.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>

- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188.
- Ingraham, P. W., & Donahue, A. K. (1997). Policymaking for accountability: A review of theories and an exploration of mechanisms. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 2(4), 359-402.
- Jensen, M. C. (2001). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. *Journal of Applied Corporate Finance*, 14(3), 8-21.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Liddle, J., & Currie, G. (2019). *Public management and administration: An introduction*. Routledge.
- Lynn, L. E. (2008). *Public management: Old and new*. Routledge.
- Margetts, H., & Dorobantu, C. (2019). The challenges and opportunities of digital inequality. *Policy & Internet*, 11(2), 200-220.
- Mayer-Schönberger, V., & Ramge, T. (2019). *Reinventing capitalism in the age of big data*. Hachette UK.
- Meyer, J. W., Boli, J., Thomas, G. M., & Ramirez, F. O. (2021). World society and the nation-state. *American Journal of Sociology*, 103(1), 144-181.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. Free Press.
- Moe, T. M. (2020). *The politics of bureaucratic structure*. Routledge.
- Moon, M. J. (2002). The evolution of e-government among municipalities: Rhetoric or reality?. *Public Administration Review*, 62(4), 424-433.
- Moore, M. H. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Harvard University Press.
- Moynihan, D. P. (2008). *The dynamics of performance management: Constructing information and reform*. Georgetown University Press.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2005). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 65(5), 564-571.

- Ohmae, K. (1990). *The borderless world: Power and strategy in the interlinked economy*. Harper Business.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Osborne, S. P., & McLaughlin, K. (2016). New public governance, the third sector, and co-production. *Public Administration Review*, 76(4), 550-559.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2011). Public management in intergovernmental networks: Matching structural networks and managerial networking. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3), 477-501.
- Peters, B. G. (2010). The two traditions of public administration in comparative perspective. *Governance*, 23(3), 377-380.
- Pollitt, C. (2003). *The essential public manager*. Open University Press.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reform: A comparative analysis—new public management, governance, and the Neo-Weberian state*. Oxford University Press.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
- Rainey, H. G. (2003). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the public sector: Lessons from the Challenger tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227-238.
- Russo, A., & Tencati, A. (2020). CSR communication in the post-COVID-19 tourism industry: An analysis of the strategies adopted by Forbes' top multinational corporations. *Sustainability*, 12(15), 6257.
- Savas, E. S. (2000). *Privatization and public-private partnerships*. Chatham House Publishers.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

- Stewart, J. (2018). *Public Management in Global Perspective*. Routledge.
- Stillman, R. J. (2009). *Public administration: Concepts and cases*. Cengage Learning.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2019). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.