ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Organizational Management Factors Relating Achievement of Morality and Transparency Policy Implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives

Miss Katekanok Pongsukjai

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ชื่อและนามสกุล นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
พิมพ์ตำแหน่งของผู้ลงนามที่นี่ ตัวอย่าง รักษาการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ผู้ศึกษา นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ รหัสนักศึกษา 2653001160
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2) ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ (4) เสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนกลาง จำนวน 570 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้จำนวน 235 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่านิยมร่วมกัน (3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (4) ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การผลักดันเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นนโยบายหรือมาตรการหลักขององค์การ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการตระหนักรู้ สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส จนเกิดเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์การ

คำสำคัญ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ผลสัมฤทธิ์ นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Independent Study title: Organizational Management Factors Relating Achievement of Morality and Transparency Policy Implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives

Author: Miss Katekanok Pongsukjai; ID: 2653001160;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Chamnian Rajphaetyakhom; Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to (1) study level of the achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives (2) study organizational management factors relating achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives (3) study the relationship between organizational management factors and achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives; and (4) recommend ways to increase the achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives

This study was a quantitative research. The population was 570 officials of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives. The sample size was determined by using Taro Yamane calculation formula and obtained 235 samples. Sampling method used proportional and accidental method. Research tool was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, mean, percentage, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The results revealed that (1) an overview of level of the achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives was at high level (2) an overview of organizational management factors relating achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives was at high level which showed the shared value was found at the highest mean (3) organizational management factors had highly positive correlated with the achievement of morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives at statistically significant at 0.01 level (4) recommendations were that the executives should put importance with organization values and culture to drive morality and transparency policy implementation of government organizations as key policy or measure of the organization. The executives should be role model of the subordinates as well as convey public relation medias to convince and create awareness to the personal and help them implemented the job with honest, transparent and become organization shared value.

Keywords : Organizational Management Factors, Achievement, Morality and Transparency Policy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ให้คำแนะนำปรึกษา คอยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดทั้งคอยเป็นกำลังใจและมีความตั้งใจจริงในการติดตามและแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ นางสาวปาณิสรา บุรีรัตน์ นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข และนายรพีพัฒน์ พรหมจันทร์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ให้ความรู้ด้านวิชาการ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมเรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกคน ที่คอยให้คำแนะนำและคอยให้ความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและคอยสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ และหากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษากรอบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา 3
กรอบแนวคิดในการศึกษา 4
สมมติฐานในการศึกษา 5
ขอบเขตในการศึกษา 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่ได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ 9
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 27
นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 36
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 49
การเก็บรวบรวมข้อมูล 50
การวิเคราะห์ข้อมูล 55

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 58
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 62
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 66
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 72
ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 76
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 79
สรุปผลการศึกษา 79
อภิปรายผล 84
ข้อเสนอแนะ 87
บรรณานุกรม 89
ภาคผนวก 92
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ 93
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา 95
ค แบบสอบถาม 98
ประวัติผู้ศึกษา 106

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ค่าเป้าหมาย : การดำเนินการตามแผน ปี 66 – 70 43
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 48
ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม 50
ตารางที่ 3.3 แสดงสถิติที่ใช้ 57
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 60
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 60
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 60
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร 61
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 61
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน 62
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิภาพ 63
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิผล 63
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านเปิดเผย/โปร่งใส 64
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านคุณธรรม/จริยธรรม 65
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการนำองค์การ 67
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 68
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 68
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการพัฒนาบุคลากร 69
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 70
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านโครงสร้าง 71
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านค่านิยมร่วมกัน 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 72
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 73
ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 74
ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 75
ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 76

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 41
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 42

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทุจริตและประพฤติมิชอบนับเป็นปัญหาสำคัญที่ฉุดรั้งการพัฒนาของประเทศไทย ที่สร้างผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือของภาครัฐและการตัดสินใจของนักลงทุนต่างประเทศในการเข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทย ซึ่งเห็นได้จากการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI : Corruption Perceptions Index) ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติหรือ (Transparency International หรือ TI) โดยปี 2566 ประเทศไทยได้คะแนน 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่อันดับ 108 ของโลก จากทั้งหมด 180ประเทศทั่วโลก และอยู่ในอันดับที่ 4 ของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประเทศที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ประเทศสิงคโปร์ ได้ 83 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 5 ของโลก ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลได้มีนโยบายในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตด้วยการประกาศให้การแก้ไขปัญหาการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในเชิงระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติตั้งแต่การจัดทำแนวทางการพัฒนาในประเด็นการป้องกันการทุจริตลงในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (แผนระดับที่ 1) ถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (แผนระดับที่ 2) และนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติในแผนระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (แผนระดับที่ 3) และได้มีการบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศ (Corruption Perception Index : CPI) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ แก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำผลของการประเมินไปช่วยในการพัฒนายกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ รัฐบาลไทยจึงมีมติ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศภายในปี พ.ศ. 2570 และมีพันธกิจในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวง และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และภาคส่วนต่าง ๆ บูรณาการขับเคลื่อนงานด้านการเกษตรทั้งประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคง เพราะประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศคือ เกษตรกร ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการเกษตรตั้งแต่การรับนโยบาย และแปลงไปสู่ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จและส่งผลถึงเกษตรกรโดยตรง นอกจากการขับเคลื่อนด้านการเกษตรแล้ว นโยบายที่สำคัญและควรเป็นพื้นฐาน คือ นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน หากบุคลากรและหน่วยงานมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ให้บริการประชาชน และเกษตรกรด้วยความเป็นธรรม จะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งสามารถลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานและภาพรวมของประเทศได้ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ให้ความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีความสอดคล้องและถ่ายทอดเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ 2 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ของสำนักงาน ป.ป.ช. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) ของสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมทั้งแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้นำแนวทางของแผนระดับต่าง ๆ มากำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และมีความคาดหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จเมื่อสิ้นสุดแผน คือ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และปราศจากการทุจริต และกำหนดตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป) 2) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม (ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ) 3) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 90)

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี 2559 โดยผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้คะแนนเฉลี่ย 89.78 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับผ่านดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปี 2566 และคะแนน ITA ในภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีค่าคะแนนลดลง ได้คะแนนเฉลี่ย 87.70 อยู่ในเกณฑ์ระดับผ่านดี ลดลงจากปีก่อน 4 คะแนน (ปี 2566 ได้คะแนนเฉลี่ย 91.10 คะแนน) ส่งผลให้ในปี 2567 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในลำดับที่ 19 ของหน่วยงานในประเภทกระทรวงจากทั้งหมด 21 หน่วยงาน ซึ่งในปี 2566 อยู่ในลำดับที่ 10 โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา หน่วยงานได้ให้ความสำคัญและขับเคลื่อนนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น แต่ผลคะแนน ITA ของหน่วยงาน ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การ และเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นองค์การที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส มีการดำเนินงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปรงใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา อาทิ หลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award หรือ PMQA) หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การดังปรากฏตามภาพ ซึ่งสามารถอธิบายกรอบแนวคิดดังกล่าวได้ ตามภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา : PMQA สำนักงาน ก.พ.ร. , McKinsey 7-S Framework, หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : สำนักงาน ก.พ.ร.

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ระดับมาก

4.2 ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การ อยู่ระดับมาก

4.3 ปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

5. ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแนวทางการปรับปรุง พัฒนา เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการนำองค์การ (ผู้นำ วิสัยทัศน์ ค่านิยม)

2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (นโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม)

3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริการ)

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (การอบรมให้ความรู้ การส่งเสริมพัฒนาจิตสำนึก)

5) ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ (กระบวนการทำงาน การติดตาม)

6) ด้านโครงสร้าง (อำนาจหน้าที่ ภารกิจงาน)

7) ด้านค่านิยมร่วมกัน (วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อร่วมกัน)

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านประสิทธิภาพ (ความสำเร็จการจัดทำแผน ตัวชี้วัดตามแผนฯ)

2) ด้านประสิทธิผล (คะแนน ITA จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง)

3) ด้านเปิดเผย/โปร่งใส (การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร)

4) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม (ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล)

5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ตามโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 16 หน่วยงาน ยกเว้น สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ เนื่องจากประจำการอยู่ ณ ต่างประเทศ รวมคงเหลือ 15 หน่วยงาน มีประชากรตามอัตรากำลังที่บรรจุทั้งสิ้น 570 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2567)

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน 235 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 235 คน

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 15 หน่วยงาน ที่ตั้ง เลขที่ 3 ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 4 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์การ 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ 6) ด้านโครงสร้าง 7) ด้านค่านิยมร่วมกัน

6.1.1 ด้านการนำองค์การ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าประสงค์ ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารมีการสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรม และมีผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งการสนับสนุนชุมชน

6.1.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง นโยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยมีการถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด สู่โครงการ/กิจกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความกาวหน้าของการดำเนินการ

6.1.3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การประเมินการตามความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ รวมทั้งการรับฟังและเรียนรู้เกี่ยวกับความต้องการของผู้รับบริการ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและ ทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.5 ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ หมายถึง การประเมินการจัดการกระบวนการการให้บริการ การลดต้นทุน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

6.1.6 ด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีขนาดที่เหมาะสม มีการแบ่งโครสร้างและจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากร โดยแสดงแผนผังความสัมพันธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึงขนาดการควบคุม และการกระจายอำนาจ เพื่อควบคุมการทำงานและใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

6.1.7 ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคคลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และความเชื่อร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน โดยค่านิยมร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น มุ่งผลสัมฤทธิ์

6.2 ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลผลิตเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ ตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

6.2.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัย และไม่มีความจำเป็น

6.2.2 ประสิทธิผล หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6.2.3 ด้านเปิดเผย/โปร่งใส หมายถึง หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

6.2.4 ด้านคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ด้านการบริหารองค์การองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ

องค์การเป็นหน่วยทางสังคมที่สร้างขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการผลิตสินค้าและบริการตามที่สังคมต้องการ เมื่อสังคมขยายตัวใหญ่ขึ้น ความต้องการของคนในสังคมย่อมมีความหลากหลาย สลับซับซ้อน และมีความเฉพาะเจาะจงมากมากขึ้น ทำให้สังคมมีการจัดตั้งองค์การมากขึ้นไปด้วย แต่การที่จะทำให้แต่ละองค์การประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ เพราะจะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ ดังเนื้อหาที่จะกล่าวต่อไปนี้

1.1 ความหมายขององค์การ

Richard L. Daft (2004, หน้า 11 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี, 2565, หน้า 5) ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การเป็นหน่วยทางสังคม (Social entities) ซึ่งมีทิศทางของเป้าหมาย โดยมีการออกแบบโครงสร้างและการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ความหมายของ Daft จึงแสดงถึงลักษณะขององค์การว่าประกอบด้วยบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำหน้าที่ตามที่สังคมมอบหมาย องค์การต้องมีเป้าหมายที่มีทิศทางร่วมกัน มีการจัดโครงสร้างขององค์การ มีระบบการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ และองค์การต้องทำงานในสภาพแวดล้อมแบบเปิดซึ่งมีการปรับตัวเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม

Richard H. Hall (1996, หน้า 30 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี, 2565, หน้า 5) นิยามองค์การว่า องค์การเป็นการกำหนดขอบเขตร่วมกันของสมาชิก โดยองค์การจะมีระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การ มีการกำหนดลำดับชั้นของอำนาจ ระบบการติดต่อสื่อสาร และระบบการประสานงานของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติในการทำงาน การดำเนินการเหล่านี้องค์การจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการดำเนินการขององค์การจะมีผลต่อสมาชิกขององค์การ ตัวองค์การ และสังคม ในความหมายนี้ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การมีสมาชิกและการกำหนดอาณาเขตขององค์การ การมีระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การ การมีโครงสร้างของอำนาจตามสายการบังคับบัญชา การมีระบบการสื่อสารและการประสานงานของสมาชิก รวมทั้งองค์การมีขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนเอง มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

Stephen P. Robbins (1990, หน้า 4 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี, 2565, หน้า 6) นิยามองค์การว่า เป็นหน่วยทางสังคมที่มีการประสานงานกันระหว่างส่วนต่าง ๆ มีการกำหนดอาณาเขตที่แน่นอนขององค์การ และมีการปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในความหมายนี้องค์การถือเป็นผลผลิตของสังคมที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อทำหน้าที่บางประการ องค์การจะกำหนดขอบเขตระหว่างสมาชิกองค์การและผู้ที่ไม่ใช่สมาชิกขององค์การ มีการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมาย

Etzioni นิยามองค์การว่า องค์การเป็นหน่วยทางสังคมซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการในเป้าหมายเฉพาะบางประการ (ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล 2514, หน้า 14 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี, 2565, หน้า 6) ความหมายนี้ มององค์การในฐานะผลผลิตของระบบสังคมที่ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะ

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ โดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สมยศ นาวีการ (2543, หน้า 30) กล่าวว่า องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ณัฏฐพันธ์ เขจจรนันทน์ (2551, หน้า 23) อธิบายว่า องค์การ หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ความก้าวหน้า ความภูมิใจและการดำรงชีวิตในสังคม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่มีกลุ่มคนมารวมตัวกันดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน มีการสื่อสารและมีแบบแผนการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และได้รับผลตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน มีลักษณะร่วมบางประการที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การรวมตัวของบุคคล การดำเนินกิจกรรม ระบบการปฏิสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ที่คนในองค์การต้องการบรรลุร่วมกัน

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

องค์การเสมือนเป็นเครื่องมือทางสังคมที่ทำให้ภารกิจที่บุคคลคนเดียวไม่อาจทำให้สำเร็จได้ และการที่องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ปรากฏแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การในช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งทำให้เห็นถึงแง่มุมต่าง ๆ ของการบริหารองค์การ โดยผู้ศึกษาขอนำเสนอโดยแบ่งอย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ยุค ได้แก่ 1) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิม 2) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การดั้งเดิมแบบใหม่หรือนีโอคลาสสิค

1.2.1 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิม แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิม ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางการบริหารตามหลัก 3E's คือ การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) การมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความประหยัด (Economy) (กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-7) แนวคิดและทฤษฎีในยุคนี้ยังคงมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การในปัจจุบัน มีแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารแยกออกจากการเมือง (Political-Administration Dichotomy) 2) ทฤษฎีระบบราชการ (The Bureaucracy Theory) 3) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) 4) หลักการบริหาร (Administrative Principles) และ 5) แนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์

1) แนวคิดการบริหารแยกออกจากการเมือง (Political-Administration Dichotomy)

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2562, หน้า 1-17) อธิบายว่า แนวคิดการบริหารแยกออกจากการเมือง เป็นแนวคิดที่เสนอโดยวูดโร วิลสัน (Woodrow Wison, 1887) ขณะนั้นเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยพรินซ์ตัน (Princeton University) ประเทศสหรัฐอเมริกา เขียนไว้ในบทความที่ชื่อว่า "The Study of Ministration" ในวารสาร Political Science Quarterly ในปี ค.ศ. 1887 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ว่าด้วยเรื่ององค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ บทความดังกล่าวเสนอให้แยกการบริหารออกจากงานการเมือง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในขณะนั้นของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ระบบการเมืองเข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารภาครัฐ มีการวิ่งเต้นของกลุ่มผลประโยชน์ที่ให้รัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มตน ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง วูดโร วิลสันจึงเสนอให้มีการปฏิรูปการบริหารภาครัฐ จำกัดอำนาจนักการเมืองเพียงกำหนดนโยบายสาธารณะ และให้ฝ่ายบริหารซึ่งเป็นข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ข้าราชการจะต้องเป็นกลางไม่ฝักไฝ่พรรคการเมืองใด ๆ

และต้องมีสิทธิในการใช้อำนาจและดุลยพินิจมากพอ โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากฝ่ายการเมือง และแนวคิดแยกการบริหารออกจากการเมืองได้รับการสนับสนุนจากแฟรงค์ เจ. กู๊ด นาว (Frank J. Goodnow, 1900) ที่เขียนผลงานชื่อว่า Politic and Administration ซึ่งมีสาระสำคัญที่สนับสนุนกิจการภาครัฐจำเป็นต้องแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นการเมืองมีหน้าที่แสดงเจตนารมณ์แห่งรัฐ และส่วนที่เป็นการบริหาร มีหน้าที่ปฏิบัติการให้เจตนารมณ์ประสบผลสำเร็จ และนอกจากนี้ เลียวนาร์ด ดี. ไวท์ (Leonard D. White, 1926) ได้เขียนตำราเล่มแรกทางรัฐประศาสนศาสตร์ ชื่อ Introduction to the Study of Public Administration ในปี ค.ศ. 1962 มีสาระสำคัญที่สนับสนุนแนวคิดการบริหารควรแยกออกจากการเมือง และเสนอว่าการบริหารภาครัฐมีกระบวนการเช่นเดียวกับการบริหารทางภาคธุรกิจ ซึ่งภาครัฐควรนำข้อดีของการบริหารภาคธุรกิจมาปรับใช้ โดยอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2) ทฤษฎีระบบราชการ (The Bureaucracy Theory)

แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1905 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-17; จุมพล หนิมพานิช, 2562, หน้า 46-53) ถือเป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีระบบราชการแบบดั้งเดิม (Classic Bureaucratic Theory) โดยเรียกองค์การลักษณะนี้ว่า รูปแบบองค์การในอุดมคติที่มีลักษณะสำคัญ คือ (1) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และวงอำนาจไว้ชัดเจน โดยมีกฎหมายและระเบียบบริหารรองรับ (2) มีการบริหารที่ยึดกฎเกณฑ์ที่ได้มีการบัญญัติไว้อย่างเป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม (3) การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล โดยจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว กล่าวคือ มีการแยกงานราชการออกจากเรื่องส่วนตัว ยึดหลักการให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย (4) มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ผู้ที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบสูงกับผู้ที่มีความรับผิดชอบที่ต่ำกว่า เพื่อแสดงให้ทราบถึงการติดต่อสื่อสารและเพื่อให้ทราบถึงการควบคุมบังคับบัญชาในแต่ละองค์การ (5) ให้ถือว่าระบบราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง บุคคลที่มาเป็นข้าราชการต้องมีความรู้ ความสารถ ความเชี่ยวชาญ ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการ ตอบแทนให้รางวัลแก่ข้าราชการในรูปเงินเดือน สวัสดิการบำนาญ การดำรงอยู่ที่มั่นคง ดังนั้นข้าราชการจึงได้รับการคาดหวังว่ามีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป้าหมาย และระเบียบกฎเกณฑ์ (6) ระบบราชการมีลักษณะถาวร กล่าวคือ โดยหน้าที่ของระบบราชการมีหน้าที่ที่ต้องให้บริการต่อประชาชนในฐานะที่เป็นกลไกของรัฐ โดยตัวของข้าราชการเองไม่สามารถเปลี่ยนเป้าหมายของระบบได้ เนื่องจากได้รับพันธนาการจากกิจกรรม ภารกิจงาน และ (7) ระบบราชการมีแนวโน้มที่ปกปิดในความรู้ เจตนาไว้เป็นความลับไม่ให้คนนอกทราบ

3) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

เฟดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor, 1911 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-18; ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2558, หน้า 75) ซึ่งเขียนหนังสือที่ชื่อว่า The Principles of Science Management ในปี ค.ศ. 1911 ในช่วงเวลาดังกล่าวว่าเป็นยุคอุตสาหกรรม เป็นยุคบุกเบิกความรู้ด้านการบริหารจัดการ มององค์การเสมือนเครื่องจักรกลขับเคลื่อนโดยแผนการจัดการและการควบคุม พนักงานถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรกล เทเลอร์ศึกษาการทำงานของคนงานโดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ เก็บข้อมูลจากเวลาและการเคลื่อนไหวของแต่ละกลุ่ม โดยถือว่ากลุ่มที่ใช้เวลาและขั้นตอนในการทำงานน้อยที่สุดและได้ผลงานที่สำเร็จและ

ประหยัด ถือว่ากลุ่มนั้น คือ มาตรฐานที่กลุ่มอื่น ๆ จะต้องเอาเป็นแบบอย่าง โดยเสนอเป็นหลักการ The One Best Way ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานนั้นจะมีวิธีการที่ดีที่สุดอยู่เพียงวิธีการเดียวที่ทำให้งานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด และมีความเชื่อว่าหากการจัดการองค์การมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานและลูกน้องก็จะทำงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การมีความก้าวหน้า และประโยชน์ก็จะตกอยู่กับทุกคนในองค์การ โดยผู้จัดการต้องการผลกำไรที่ได้จากการทำงาน ส่วนพนักงานต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้จากการทำงาน เป็นการประสานผลประโยชน์ที่เหมาะสมที่จะได้รับทั้ง 2 ฝ่าย

4) หลักการบริหาร (Administrative Principles)

ผู้ศึกษาขอนำเสนอแนวคิดของเฮนรี่ฟาโยล (Henry Fayol) ลูเธอร์ กูลิค และลินดัล เออร์วิกค์ (Luther Gulick and Lyndall Urwick, n.d. อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2562, หน้า 61-63; ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2558, หน้า 76) ซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย โดย เฮนรี่ ฟาโยล ได้รับการยกย่องในฐานะนักวิชาการผู้บุกเบิกแนวคิดของสำนักองค์การบริหาร ได้เสนอผลงานที่มีชื่อว่า Industrial and General Management (1930) ซึ่งเป็นหลักการบริหาร 5 ประการภายใต้ตัวแบบที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ "POCCC" ประกอบด้วย Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Command (การสั่งการ) Co-ordination (การประสานงาน) และ Control (การควบคุม) และสำหรับลูเธอร์ กูลิค และ ลินดัล เออร์วิกค์ ได้เสนอผลงานที่ชื่อว่า Paper on the Science of Administration (1937) โดยมีสาระสำคัญที่กล่าวถึงหน้าที่ของนักบริหาร 7 ประการภายใต้ตัวแบบที่ชื่อว่า "POSDCORB" ประกอบด้วย Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การบริหารบุคคล) Directing (การสั่งการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงาน) และ Budgeting (การงบประมาณ) นอกจากนี้ ลูเธอร์ กูลิค และลินดัล เออร์วิกค์ เชื่อว่าหัวใจของการบริหาร คือ หลักประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อที่จะให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ นักบริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ และให้ความสำคัญในเรื่องเอกภาพของสายการบังคับบัญชา ในการบริหารองค์การควรจัดองค์การแบบแนวดิ่ง มีชั้นการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้น

5) แนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2562, หน้า 1-19) อธิบายว่า แนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสำนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ที่เน้นความสำคัญในเรื่องที่บุคคลต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และกลุ่มสำนักมนุษยนิยม (Humanism) เน้นให้ความสำคัญในเรื่องบุคคลต้องการบรรลุความพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ สำหรับแนวคิดกลุ่มสำนักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ แนวคิด Hawthorne Experiment ของ เอลต้น เมโย (Elton Mayo) โดยศึกษาจากการทำงานของคนงานในโรงไฟฟ้า Western Electric Company ผลการทดลองสามารถสรุปสาระสำคัญได้ คือ (1) เป็นการศึกษาที่เน้นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นความต้องการที่นอกเหนือจากการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นั่นคือ บุคลากรยังต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (2) นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว องค์การจะต้องมีการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินอีกด้วย เพื่อจูงใจบุคลากร เช่น สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น (3) เน้นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและ

ให้ความสำคัญกับระบบการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง จากการค้นพบดังกล่าว ทำให้องค์การหันมาให้ความสนใจกับโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการภายในองค์การมากขึ้น สำหรับสำนักมนุษยนิยมมีแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่มุ่งแสวงหาวิธีการจูงใจให้คนทำงาน โดยมองว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการเคารพนับถือตนเอง และความต้องการประจักษ์แห่งตน โดยความต้องการเหล่านี้ ดังนั้น การที่องค์การจะจูงใจให้บุคคลทำงาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามหรือแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.2 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การดั้งเดิมแบบใหม่หรือนีโอคลาสสิค (Neoclassical Organization Theory)

จุมพล หนิมพานิช (2562, หน้า 69) และพิทยา บวรวัฒนา (2558, หน้า 114) ชี้ให้เห็นว่านักวิชาการในยุคนี้มีความเห็นว่าแนวคิดหลักการบริหารสากลที่นักวิชาการในยุคคลาสสิคที่ได้เสนอไว้นั้น ไม่สามารถนำไปใช้กับทุกสภาพการณ์และองค์การทุกประเภท และเริ่มหันมาให้ความสนใจกับ "คน" ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น การวิพากษ์แนวคิดและทฤษฎีในยุคคลาสสิค เริ่มจาก เฮอร์เบิร์ตไซมอน (Herbert Simon, 1946) วิพากษ์ว่าหลักการบริหารนั้นไม่มีอยู่จริง ประกอบกับ ในปี ค.ศ. 1947 โรเบิร์ต ดาห์ล (Robert Dahl) โจมตีว่าหลักการบริหารต่าง ๆ ที่เป็นสากลไม่อาจมีขึ้นได้ เนื่องจากแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะเฉพาะตน กล่าวคือ แต่ละองค์การย่อมมีบุคลิกภาพของสมาชิกโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ดไวท์ วอลโด (Dwight Waldo) ตั้งข้อสังเกตว่าหลักการบริหารในยุคดั้งเดิมนั้นเป็นวิธีการที่มีความบกพร่องมองการบริหารงานในวงแคบให้ความสำคัญในเรื่องการประหยัดและประสิทธิภาพแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ นักวิชาการหลังยุคคลาสสิคได้เสื่อมศรัทธาต่อทฤษฎีในยุคตั้งตั้งเดิม มีการวิพากษ์ในประเด็น ดังนี้

1) แนวคิดการบริหารคือการเมือง

เป็นแนวคิดที่คัดค้านการแยกงานบริหารออกจากการเมือง เสนอว่าแท้ที่จริงแล้วในทางปฏิบัติ การบริหารคือเรื่องของการเมืองเปรียบเสมือนเหรียญสองด้านในการบริหารองค์การด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล องค์การของรัฐต่างมีความเกี่ยวข้องกับการเมืองทั้งสิ้น โดยมีนักวิชาการที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น เอเวอรี่ เลเซอร์สัน (Avery Leiserson) ฟริตส์ มิร์สไตน์ มาร์กซ์ (Fritz Morstein-Marx) ที่เสนอว่า การบริหารงานของภาครัฐล้วนแต่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และในบางครั้งแรงผลักดันทางการเมืองของกลุ่มผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหารด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกับ พอล เฮนสัน แอพเพิลบี (Pual Henson Appleby) ที่มองว่าแท้จริงแล้วการบริหารงานของภาครัฐเป็นเรื่องของการเมือง กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการหนึ่งของการเมือง การแยกการบริหารออกจากการเมืองนั้นเป็นเพราะความเชื่อตามรัฐธรรมนูญของประเทศสหรัฐอเมริกาในเรื่องหลักการแบ่งแยกอำนาจ เช่นเดียวกับ นอร์ตัน อี ลอง (Norton E. Long) ที่ศึกษาอำนาจทางการเมืองในการบริหารงานของรัฐเสนอว่า นักบริหารจำเป็นต้องใช้วิจารณญาณตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยคำนึงถึงกระแสการเมือง ความสำเร็จในการบริหารงานจึงมิได้ขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการและองค์การเท่านั้น แต่ยังต้องพิจารณาในเรื่องโครงสร้างอำนาจทางสังคมอีกด้วย (พิทยา บวรวัฒนา, 2558, หน้า 115-120)

2) ระบบราชการแบบไม่เป็นทางการ

เป็นแนวคิดที่ท้าทายข้อเสนอของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพสูงสุดของระบบราชการในอุดมคติ แนวคิดนี้มองว่าการจัดองค์การตามแบบระบบราชการไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการภายในและภายนอกองค์การมากกว่า การบริหารองค์การแบบราชการอาจมีผลทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย แต่กลับให้ความสำคัญต่อกระบวนการวิธีการ ระเบียบขั้นตอน เนื่องจากการบริหารตามทฤษฎีระบบราชการนั้น เน้นการปฏิบัติงานที่มีระเบียบ ขั้นตอนที่เคร่งครัด สายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนเกิดสภาวะที่เรียกว่า "ทำงานผิดเป้าหมายเดิม" (Goal Displacement) ทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพต่ำลง ซึ่งเรียกว่า องค์การปฏิบัติงานผิดหน้าที่ (Dysfunctional) นั่นคือ องค์การมิได้ดำเนินกิจกรรมตามที่ควรจะเป็น ดังที่ โรเบิรต์ เมอร์ตัน (Robert Merton) ได้เสนอไว้ การยึดถือกฎระเบียบทำให้การทำงานของข้าราชการขาดความยืดหยุ่น ยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นเป้าหมาย แต่กลับไม่ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ส่งผลให้ระบบราชการไร้ประสิทธิภาพ เสื่อมถอย (พิทยา บวรวัฒนา, 25558, หน้า 121-125)

3) ศาสตร์การบริหาร

แนวคิดกลุ่มนี้มีนักวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Bernard) และ เฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert A. Simon) โดยเชสเตอร์ บาร์นาร์ด ได้เขียนผลงานชื่อ The Function of Executive (1983) ที่เสนอให้มององค์การเป็นระบบเปิด กล่าวคือ องค์การเป็นระบบสังคมที่ต้องติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก และให้ความสนใจในเรื่องอำนาจในองค์การอันเป็นลักษณะของการติดต่อแบบหนึ่งในองค์การ มุมมองดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญต่อแนวความคิดของเฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert Simon) ที่เสนอว่า หัวใจของการบริหารคือการตัดสินใจ และโจมตีหลักการบริหารว่ามีหลักการที่ขัดแย้งภายในตัวเอง เช่น หลักขอบข่ายการควบคุมที่เสนอว่าหากต้องการให้ผู้บริหารสามารถควบคุมลูกน้องได้ดี จะต้องมีลูกน้องจำนวนน้อยคน เป็นการสนับสนุนให้องค์การมีลักษณะโครงสร้างแบบพีระมิดสูงฐานแคบ แต่ในขณะที่หลักลำดับขั้นเสนอว่าหากองค์การมีจำนวนลำดับขั้นการบังคับชาสูง จะทำให้การสื่อสารเกิดการบิดเบือนได้มากขึ้น เป็นการสนับสนุนให้องค์การมีลักษณะโครงสร้างแบบพีระมิดฐานกว้าง สายการบังคับบัญชาน้อย ซึ่งมีความขัดแย้งกันเองอีกทั้งหลักการบริหารในยุคดั้งเดิมนั้น เป็นเพียงมาตรฐานหรือแนวทางเพื่อปรับปรุงสภาพการบริหารต่าง ๆ นักบริหารควรพิจารณาเปรียบเทียบว่าในสถานการณ์ต่าง ๆ ควรใช้หลักการบริหารใด และไม่ใช้หลักการบริหารใด ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามแต่สภาพการณ์นั้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2558, หน้า 126-145)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิม ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารแยกออกจากการเมือง ทฤษฎีระบบราชการ แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหาร และแนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีสาระสำคัญของแนวคิดในประเด็นที่แตกต่างกัน และยังคงมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การภาครัฐมาจนถึงปัจจุบัน แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้เชื่อว่าสิ่งที่นำเสนอมีความเป็นสากล องค์การต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ เน้นเรื่องประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ มุ่งแสวงหาวิธีการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รวมทั้งแสวงหาวิธีการในการทำงานขององค์การเป็นหลัก องค์การถูกออกแบบที่ให้ความสำคัญในเรื่องสายการบังคับบัญชาการทำงานที่ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การแบ่งงานตามความชำนาญ และต่อมาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิมได้รับการวิพากษ์จากนักวิชาการกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การนีโอคลาสสิค โดยมองว่าแนวคิดและทฤษฎียุคดั้งเดิมไม่ให้ความสนใจกับบุคคลซึ่งมีความรู้สึกนึกคิด มองคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิต จนนำไปสู่การถูกโจมตีจากกลุ่มทฤษฎีท้าทายที่มองว่า แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การยุคดั้งเดิมไม่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์ เนื่องจากแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะเฉพาะและอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การบริหารและการเมืองไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งเปรียบเหมือนคนละด้านในเหรียญเดียวกัน นอกจากนี้การบริหารองค์การแบบราชการ ซึ่งเป็นรูปแบบองค์การในอุดมคติของแม็กซ์ เวเบอร์ ได้ถูกโจมตีในเรื่องความล่าช้า (red tape) จากลักษณะการทำงานตามสายการบังคับบัญชา การยึดติดกฎระเบียบมากเกินไป ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้จนทำให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความแปลกแยกเบื่อหน่ายกับการทำงานของระบบราชการ เพราะระบบราชการเกิดความซับซ้อน ใช้ทรัพยากรมาก ขาดความสอดคล้องกัน ไม่ยืดหยุ่น ผู้ปฏิบัติยึดการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์เป็นเป้าหมายในการทำงานแทนการยึดความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ประกอบกับโครงสร้างขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชาสูง ทำให้การติดสินใจต่าง ๆ มีความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้ (กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-19; จุมพล หนิมพานิช, 2562, หน้า 80) ทฤษฎีระบบราชการจึงมิอาจเพียงพอแก่การนำมาประยุกต์การบริหารงานภาครัฐในยุคสมัยปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปภาครัฐ ที่เรียกว่า "การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่" (New Public Management) ที่มุ่งเน้นให้การบริหารภาครัฐมีความทันสมัย คล่องตัวใช้วิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารงานภาครัฐมากขึ้น โดยจะข้อนำเสนอในหัวข้อถัดไป

1.3 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1980 และต้นทศวรรษ 1990 เพื่อตอบสนองตัวแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาครัฐได้ เป็นการแบ่งเบาปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวแบบการบริหารแบบดั้งเดิม ในแง่ของหลักการ "แนวทางการบริหารจัดการ" (Management Approach) มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ "การบริหารจัดการนิยม" (Managerialism) "การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่" (New Public Management) หรือที่เรียกว่า "การบริหารรัฐกิจที่มีพื้นฐานอยู่ที่ระบบตลาด" (Market - based Public Administration) หรือเรียกว่า "การบริหารการปกครองแบบผู้ประกอบการ" (Entrepreneurial Government) (จุมพล หนิมพานิช, 2553, หน้า 96) แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นพาราไดม์ (paradigm) ที่สำคัญที่นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ให้การยอมรับว่าเป็นกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี (กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-22) โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการ ที่ภาครัฐสามารถนำวิธีการของภาคเอกชนประยุกต์ใช้ได้เช่นกัน สอดคล้องกับหลักการแบบคลาสสิกของ วูดโร วิลสัน ที่เสนอให้แยกการเมืองออกจากการบริหาร หลักวิทยาศาสตร์การจัดการของ เฟดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy)

ความมีประสิทธิภาพ (Effidency) และความมีประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักเศรษฐศาสตร์ ทั้งนี้ แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นการลดบทบาทภาครัฐ และมีขนาดเล็กลงและความคล่องตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวิธีการบริหารจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้าอันเป็นกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้หันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในแง่ของผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value of money) รวมทั้งคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2559, หน้า 450-451)

1.3.3 ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

โจนาธาน บอสตันและคณะ (Jonathan Boston, et al, n.d. อ้างถึงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2559, หน้า 450-451) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 10 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นสากล กล่าวคือ ไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ

ประการที่ 2 ปรับเปลี่ยนการให้ความสำคัญจากที่มุ่งนั้นให้ความสำคัญต่อการควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของการผลผลิตและผลลัพธ์

ประการที่ 3 ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ความสามารถหรือทักษะการบริหาร มากกว่าการที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

ประการที่ 4 ถ่ายโอนอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง เพื่อมอบอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์การ

ประการที่ 5 ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ แยกส่วนระหว่างการกำกับดูแลควบคุมที่เป็นภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ออกจากกัน รวมถึงแยกภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

ประการที่ 6 เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน และให้การจ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) ประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน เพื่อลดต้นทุนและปรับปรับคุณภาพการให้บริการให้สูงขึ้น

ประการที่ 7 ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

ประการที่ 8 เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผน กลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

ประการที่ 9 มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงินมากขึ้น

ประการที่ 10 สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

นอกจากนี้ เดวิด ออสบอร์น และเท็ด แกรเบร้อ (David Osborne and TedGaebler, 1992 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, 2562, หน้า 1-23) ได้เสนอแนวคิด Reinventing Government (การปรับโฉมภาครัฐ) ที่มีความเชื่อมโยงกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในประเทศสหรัฐอเมริกาจนได้รับการยอมรับจากนักวิชาการหลายท่าน คือ Gabrielian Holzer และ Nufrio ได้รับการยอมรับสูงสุดในทางรัฐประศาสนศาสตร์ ในช่วงทศวรรษ 1990 Reinventing Government มีเป้าหมายที่ต้องการให้รัฐบาลเป็น "ผู้ประกอบการ" ในการปรับโฉมภาครัฐดังกล่าว ระบบราชการควรมีลักษณะต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าลงมือทำงานเอง

(2) เป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและมอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว

(3) มีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ

(4) เป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ

(5) ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงาน

(6) มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของลูกค้ามากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง

(7) ดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย

(8) เป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้

(9) เป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม

(10) เป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด

คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood อ้างถึงใน ชนิดา จิตตะรุทธะ, 2561, หน้า 99-100) เสนอว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีหลักการ 7 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (Professional Management) ในการบริหารภาครัฐและข้าราชการต้องเปลี่ยนให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ตัวแบบตลาด (Market Model) จึงมีบทบาทหรืออิทธิพลค่อนข้างสูงทั้งในเรื่องการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ผู้บริหารอาศัยการจัดการภาครัฐด้วยการปฏิบัติและส่งมอบบริการสาธารณะแบบมืออาชีพ

ประการที่ 2 มาตรฐานและการวัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน (Explicit standard and measure of performance) มีการกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตัวชี้วัด ความสำเร็จที่แสดงให้เห็นได้ในวิธีเชิงปริมาณ โดยเฉพาะในการบริการสาธารณะแบบมืออาชีพ

ประการที่ 3 มุ่งเน้นการควบคุมผลลัพธ์ (Greater emphasis on output control) การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล มีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานที่วัดผลได้ เพื่อขจัดการบริหารบุคคลที่เป็นลักษณะระบบราชการรวมศูนย์ที่เป็นอยู่โดยทั่วไป

ประการที่ 4 เปลี่ยนไปสู่การเป็นหน่วยงานอิสระในภาครัฐ (Shit of disaggregation of units in the public sector) หน่วยงานมีการแปรสภาพไปเป็นหน่วยงานที่ร่วมมือกันแบบบริษัท โดยมุ่งเน้นผลิตภาพ มีการกระจายงบประมาณออกไปเป็นแบบตรวจสอบวัดผลซึ่งกันและกัน

ประการที่ 5 เปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่สูงขึ้นในภาครัฐ (Shit of greater competition in the public sector) เปลี่ยนมาใช้รูปแบบสัญญาตามกำหนดและการดำเนินงานของภาครัฐลง

ประการที่ 6 เน้นการแปรสภาพกิจการของภาครัฐให้เป็นเอกชน มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) อีกทั้งมีการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้าง การแข่งขันประมูลงาน (Competitive Tendering) ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

ประการที่ 7 ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะสั้นและมีการกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้

อีวาน เฟอร์ลี และคณะ (Ewan Ferlie, et al, 1996 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2562, หน้า 153) ได้สำรวจและจัดกลุ่มสาระสำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐใหม่ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เน้นเรื่องแรงผลักดันหรือแรงขับภายใน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Drives) ถือเป็นแนวความคิดในระยะเริ่มแรกของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันสมัย หรือเลียนแบบวิธีการทางภาคเอกชนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้นผลงาน

กลุ่มที่ 2 เป็นเรื่องการลดขนาดและการกระจายอำนาจ (Downsizing and Decentralization) โดยเน้นกลไกตลาดเข้ามาแทนภาครัฐให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ให้มีการจัดกลุ่มประเภทภารกิจงานหลักและงานรอง เปิดให้มีการทดสอบตลาด รวมทั้งเปิดให้มีการแข่งขัน ขณะเดียวกันมีการแยกผู้ซื้อบริการออกจากผู้ให้บริการ รวมทั้งให้มีการทำสัญญาข้อตกลง รวมถึงการจัดตั้งองค์การบริหารงานอิสระของฝ่ายบริหาร

กลุ่มที่ 3 มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (In Search of Excellence) ถือเป็นรูปแบบที่ขยายแนวความคิดไปสู่เรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change management)

กลุ่มที่ 4 ให้ความสำคัญต่อการส่งมอบบริการสาธารณะแก่ภาคประชาชน (Delivery of Public Services) ซึ่งเป็นรูปแบบของการมุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานหรือการให้ความสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะที่นำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นอันดับแรก

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของ

ภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะที่จำกัดตายตัว มีสายการบังคับบัญชา ที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้มุ่งเน้นการลดบทบาทภาครัฐให้ภาครัฐมีขนาดเล็กลง มีความคล่องตัว การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริการสาธารณะที่ดีต่อประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ และในขณะเดียวกันก็เป็นองค์การที่มีความเป็นเลิศ

1.4 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governarmance)

การกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (Wond Ban) และต่อจากนั้นก็มีหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาชาติ (The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Pram : UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) เป็นต้น

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2540 ได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิด ทุจริต และขาดจริยธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ ดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และในทุกระดับตั้งแต่ร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมทำและร่วมรับผล

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้กำหนดว่าการบริหารจัดการประเทศต้องเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เข้มแข็งเพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาก็บาล (Good Governance) อันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สะสมจนถึงขั้นวิกฤตทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้รัฐบาลจะต้องส่งเสริมค่านิยมและวิถีปฏิบัติที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดอันเป็นองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลดังกล่าว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นทั้งในวงการภาครัฐและภาคเอกชน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการขจัดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน ในการนี้จะต้องมีกฎระเบียบที่เป็นกติกากำหนดบังคับไว้และจะต้องปลูกฝังลงไปในระบบการสร้างคนรุ่นใหม่ตั้งแต่เยาว์วัย

3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิ่งหาคม 2542 เป็นต้นมา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ระเบียบนี้ได้ใช้มาระยะหนึ่ง จนกระทั่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกประกาศระเบียบสำนักนานักนายกรัฐมนตรีลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2547 เพื่อยกเลิกระเบียบฯ ฉบับนี้

4) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 มีเจตนารมณ์ว่า "การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและสนองตอบตอบความต้องการของประชน"

5) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า "การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี" ในภาพรวม ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำภารกิจใดการกิจหนึ่งว่าต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งเหล่านี้ คือ

(1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

(2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

(3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

(4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

(5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

(6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

(7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

6) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หมวด 4 มาตรา 74 วรรคหนึ่ง “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 มาตรา 78 “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ” และจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนาระบบราชการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่ชัดเจนไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2555 เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมให้หน่วยงานกาครัฐต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนราชการ จังหวัด องค์การมหาชนและสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสู่มาตรฐานสากลเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ โดยความหมายของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมาย ถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่ายตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3) ประชารัฐ (Participatory State) ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นในสังคม

4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ

M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A - Accountability ตรวจสอบได้

D - Democracy ยึดมั่นมั่นในหลักประชาธิปไตย

Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ได้แก่ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ เปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม ความเสมอภาค 3) ประชารัฐ หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ กระจายอำนาจ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหารหลักนิติธรรม ประกอบด้วย คุณธรรม/จริยธรรม

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อยกระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการนำแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งนำ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) มาประยุกต์ใช้ในภาครัฐ โดยกำหนดเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขึ้นมาใช้เป็นตัวชี้วัดกับหน่วยงานราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้องค์การได้มีกรอบแนวทางในการประเมินองค์การตนเองและปรับปรุงในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาของกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ ที่ต้องการให้ส่วนราชการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญต่อประชาชนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการผู้เป็นสมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ วัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 2) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ระดับมาตรฐานสากล 3) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภายใน ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 7 หมวด ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์การ เป็นการมุ่งเน้นวิธีการที่ผู้บริหารชี้นำ และกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์การ และขับเคลื่อนผลักดันให้องค์การมีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี มีระบบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม สามารถพิจารณาได้จากผู้บริหารว่ามีลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังที่มีความชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดีในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และขั้นตอนปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับ มีวิธีสร้างบรรยากาศการทำงานและผลักดันบุคลากรให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระจายอำนาจให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ สามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสม กำกับดูแลการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและระบบการป้องกันการทุจริต ทบทวนผลการดำเนินการขององค์การและเปรียบเทียบการทำงานกับหน่วยงานอื่น วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินการจากทุกด้าน รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการมุ่งเน้นความยั่งยืนของส่วนราชการในระยะยาวและสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน เป็นประเด็นท้าทายเชิงยุทธศาสตร์สำคัญที่ต้องบูรณาการเข้ากับการวางแผนภาพรวมการดำเนินการ การตัดสินใจเรื่องสมรรถนะหลักและระบบงาน เป็นเรื่องที่ต้องบูรณาการ เพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนของส่วนราชการ ดังนั้น การตัดสินใจดังกล่าวคงเป็นการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ หมวดนี้ถือเป็นหัวใจในการกำหนดทิศทางขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับหมวดนี้ ได้แก่ มีการวางแผนที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์การ การกำหนดเป้าหมายและมองเห็นถึงอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีแผนที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้เท่าทันสถานการณ์ เชื่อมโยงเป้าหมาย ค่าชี้วัดเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การและมีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการกำหนดวิธีการที่ใช้รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวดนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตั้งแต่ประชาชน ผู้ประกอบการ และส่วนราชการอื่นที่ได้รับผลกระทบต่อนโยบายขององค์การ การจัดการที่ดีในหมวดนี้จะนำไปสู่การกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์การในทางที่ดี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการมีการให้บริการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ในการให้บริการ มีกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจ เช่น เปิดโอกาสให้ร้องเรียนกับส่วนราชการและมีการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นหมวดหลักของเกณฑ์ในด้านสารสนเทศที่สำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมทั้งการจัดการความรู้ขององค์การอย่างมีประสิทธิผล เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงการสร้างนวัตกรรม และการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ กล่าวคือเป็น "สมอง" ขององค์การที่เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันของการปฏิบัติการกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งหัวใจสำคัญของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวอยู่ที่คุณภาพและความพร้อมของการใช้ข้อมูล นอกจากนี้สารสนเทศ การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อาจเป็นที่มาของความได้เปรียบเชิงแข่งขันและการเพิ่มประสิทธิภาพ และครอบคลุมการพิจารณาเชิงยุทธศาสตร์ในเรื่องดังกล่าวได้ หมวดนี้ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ วัด และวิเคราะห์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศองค์ประกอบที่สำคัญ สำหรับหมวดนี้ คือ การเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม มีระบบข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย มีระบบการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การแสวงหาและแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความผูกพันและการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจยุทธศาสตร์ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ มีการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์การ มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้กับบุคลากร พร้อมมีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์การ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ การออกแบบและการส่งมอบผลผลิตและการบริการ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการเพื่อบรรลุความสำเร็จและเพื่อความยั่งยืนของส่วนราชการ มิตินี้ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนงานภายในองค์การและกระบวนงานที่มีผลต่อประชาชน เช่น การกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบ คือ มีกระบวนงานที่สนับสนุนบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนงานที่สร้างคุณค่าและตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนงาน ปรับปรุงกระบวนงานหลักและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีวิธีการจัดการกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน และมีการตรวจสอบกระบวนงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานด้านการเงิน พร้อมหาทางป้องกัน

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ๆ ทุกด้านของส่วนราชการ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการของส่วนราชการเปรียบเทียบกับคู่แข่งและส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน หมวดนี้เป็นผลที่เกิดจากการบริหารจัดการองค์การในหมวด 1 ถึงหมวด 6 โดยผลลัพธ์การดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 มิติตามหลักการของ Balanced มิติด้านประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของส่วนราชการที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น เน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างเป็นระบบ เป็นเครื่องมือที่ภาครัฐนำมาจากภาคธุรกิจเอกชนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้องค์การภาครัฐมีความเป็นเลิศ โดยมีกรอบแนวทางในการประเมินตนเองและเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภายในนำไปสู่การปรับปรุงในจุดที่บกพร่อง สอดรับกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการให้ระบบราชการต้องการให้องค์การภาครัฐเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญต่อประชาชน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการผู้เป็นสมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งทั้งหมดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของแต่ละองค์การว่ามีลักษณะอย่างไร นำไปสู่การปรับปรุงเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงตามเจตนารมณ์ของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

2. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้ระบุไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ ผลผลิตรวมกับผลลัพธ์

พิธุวรรณ กิติคุณ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาคราชการเกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องนำหลักการสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีมาใช้ประกอบ จำนวน 4 หลัก ดังนี้

1. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการให้มีความโปร่งใส

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

3. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น ความรับผิดชอบต่อประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ

4. หลักความคุ้มค่า (Utility) คือการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

ชนนี พูลสวัสดิ์ (2559, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้นจะต้องประกอบไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การให้บริการประชาชนจะหวังเพียงลดรอบระยะเวลาในการให้บริการอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มาเข้ารับบริการด้วย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำมิติทั้ง 4 ด้านเข้ามาปรับใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนั้น การสร้างกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการโดยมีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานราชการมากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วนและป้องกันความเบี่ยงเบน ซึ่งกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการสามารถพิจารณาจากมุมมอง จำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาความสำคัญของการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้ความสามารถของการให้บริการเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมถึงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. ด้านประสิทธิผล เป็นการพิจารณาย้อนกลับไปที่โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน ทรัพยากรบุคคล ความสามารถหลักขององค์การ วัฒนธรรม และค่านิยม ความรู้ความสามารถของบุคลากร ทักษะ จริยธรรม ขวัญกำลังใจ

3. ด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการพิจารณาหน่วยงานราชการในมุมมองของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไปที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมภายนอกหน่วยงานราชการ เช่น เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รัฐบาล หน่วยงานราชการอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น

4. ด้านการพัฒนาองค์การ เป็นการพิจารณาความสามารถของหน่วยงานราชการต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการมองไปในอนาคตว่าองค์กรควรริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งกว่าเดิม เช่น การพัฒนาระบบงาน การสร้างเครือข่ายระบบการตรวจค้นข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เป็นต้น (ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, ม.ป.ป.)

อธิการ แสนสุวรรณศรี (2563, หน้า 34) ผลสัมฤทธิ์ (Results) หมายถึง ผลจากงานบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ มีการประเมินผล วัดผลกระทบที่เกิดขึ้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด และมุ่งเน้นที่ผลงานอันได้แก่ ผลผลิต (Outputs) กับผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์มากกว่าที่จะเน้นทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการทำงาน (Process)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลผลิต เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด แลพจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มาเข้ารับบริการเป็นองค์ประกอบ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านประสิทธิผลตามแผนการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร

2.2 กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2547, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไร อย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่าง ๆ

2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์การได้ทำการตกลงร่วมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่หรือความครอบคลุมอันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง

4) การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารมาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545 อ้างถึงใน สุชาดา พึ่งพงษ์, 2562, หน้า 14) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อให้ทราบความมุ่งหมายที่แท้จริง ทิศทางที่องค์การต้องการมุ่งไป ความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 และ 3 การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก พิจารณาตามกรอบของ Balanced Scorecard

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล เพื่อให้ทราบว่าองค์การมีข้อมูลที่ต้องการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่แล้วหรือไม่ ถ้ามีเก็บอยู่ในรูปแบบใด

ขั้นตอนที่ 5 การตั้งเป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายสำหรับใช้เป็นหลักเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์การ

ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล เป็นการสำรวจและเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานลงในโปรแกรมที่เตรียมไว้

ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลและการอนุมัติข้อมูล เป็นการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของข้อมูลเป็นผู้อนุมัติข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานต่อไป

ขั้นตอนที่ 8 การวิเคราะห์ผล พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ แล้วประเมินย้อนกลับเข้าไปในกระบวนการทำงานขององค์การ

ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผล จัดทำสรุปรายงาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อให้มีความชัดเจนในการวัดค่าเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ 3) การปฏิบัติ 4) การรวบรวมข้อมูล 5) การวัดและวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินงาน 6) การสรุปและรายงานผล

2.3 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ชโลธร อุตรพาท (2557, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า การวัดผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานมีทั้งการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดง่าย ๆ หรือใช้ระบบการวัดที่ซับซ้อน และสามารถวัดได้ในหลายแง่มุม เช่น ความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือคุณภาพบริการ (Service Quality) วัตถุประสงค์หลักของการวัดผลการปฏิบัติงานในองค์การ คือ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานโครงการบรรลุผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามความคาดหวัง นอกจากนี้ การวัดผลการปฏิบัติงานยังสามารถใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การ การปรับปรุงการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบภายใน การจัดสรรงบประมาณ และการให้แรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ด้วย

พจนา วงษ์เสนา (2564, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานช่วยให้องค์การ/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นการดำเนินการ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

2) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3) ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ทิพาวดี แมฆสวรรค์ (2545, หน้า 27-28) ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบผลสัมฤทธิ์ ประกอบตัวชี้วัดที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น

2) ตัวชี้วัดผลผลิต (Oupput Inacators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

3) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Qualify Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์การ เป็นต้น

4) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นฐานผิวถนน 1 กิโลเมตร

5) ตัวชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวัดผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างไรที่จะทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2547, หน้า 38) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

1) ผู้บริหารทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตนึกในเป้าหมาย และทิศทางการทำงาน มีความเป็นเพื่อน มีความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ มีความฉลาดรอบรู้ มีความจริงจัง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศรัทธาความเชื่อมั่น มีเทคนิคในการทำงาน มีทักษะในการถ่ายทอด เป็นผู้นำที่ทำการมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ประโยชนส่วนแผนดิน (Social/National Interest) ปกครองด้วยหลักธรรมาธิปไตย/ธรรมมาภิบาล (Mentocracy/Good Governance) มีความสามารถ (Competence) มีความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มีความเป็นกลาง (Neutality) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Result Orientation) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalsn)

2) มีการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลต้องสามารถแสดงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ โดยการเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง และมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบครบวงจร

3) ให้ความสำคัญและมีการพัฒนาบุคลากรและองค์การที่เด่นชัด ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถจะต้องใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน และต้องมีระบบการพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพ ขีดความสามารถที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจเรื่องการวัด และการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

4) มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามข้อเสนอของ Marquadt และ Reynolds (1994) หรือตามแนวคิดของ Peter Senge เป็นต้น มีบรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmopphoere) ต่อการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นบรรยากาศภายในองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นอิสระและต่อเนื่อง เป็นองค์การที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไร้ซึ่งการแบ่งแยกและสนับสนุนการมีส่วนในการทำงาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นแล้วยังต้องมีลักษณะที่เคลื่อนไหวอย่างตลอดเวลาซึ่งองค์การต้องทำการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสรรค์สร้างนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

5) มีโครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) กล่าวคือ จะต้องมีขั้นการคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีม ข้ามสายงานหรือระหว่างแผนอื่น ๆ มีมากขึ้น

6) มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ (corporate learning culture) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์การมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์การไปพร้อม ๆ กับผลกำไรของบริษัทด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์การจะต้องมาจากค่านิยม และนโยบายขององค์การ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์การหรือ "องค์การนวัตกรรม " ที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่องค์การจะต้องจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (leaming-facilitaed technology) โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น มุ่งต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์การเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายนอกองค์การ

7) มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีการอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เรียนรู้ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจลงไปอีกด้วย

8) ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (quality) การที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management:TQM) ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

9) เน้นเรื่องกลยุทธ์ (strategy) มีการยึดถือเอาการเรียนรู้ให้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินธุรกิจขององค์การหรือถือเอาเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์การ เช่น เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) หรือเน้นย้ำสมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยถือให้กลยุทธ์ทั้งสองที่กล่าวมารวมเป็นจิตสำนึกของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์การบริหารจัดการในด้านอื่น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

10) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (teamwok and ntwoking) การทำงานในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์การจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11) สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังขององค์การ ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกันขององค์การ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 20 - 22) องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ดังต่อไปนี้

1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น

3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปรรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4) การตัดสินในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์การคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์การจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7) มีระบบสนับสนุนการทำงานในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายพี่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

9) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และได้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองได้การตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การที่มีระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้นำองค์การ กลยุทธ์ ระบบปฏิบัติการ โครงสร้าง การพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อม และสวัสดิการของบุคลากร

2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (2538 อ้างถึงในชโลธร อุตรพาท, 2557, หน้า 54) ได้มีการนำ Balance Scorecard เข้ามาใช้ในระบบราชการเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2546 – 2547 ในรูปแบบของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการปรับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ เทียบได้กับมิติทางด้านการเงินของ Balance Scorecard โดยกำหนดให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนตามแผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัด กล่าวคือ ในยุทธศาสตร์นั้นส่วนราชการ/จังหวัดต้องเน้นว่าต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์อะไร เช่น ต้องการให้ความยากจนลดลงเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ หรือต้องการทำให้จังหวัดเศรษฐกิจดีขึ้นกี่เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ เทียบได้กับมิติทางด้านลูกค้าของ Balance Scorecard โดยกำหนดให้ส่วนราชการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งเรื่องของความโปร่งใสในการทำงาน

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ เทียบได้กับมิติทางด้านกระบวนการดำเนินงานของ Balance Scorecard โดยกำหนดให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย และการลดระยะเวลาการให้บริการ เป็นต้น

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร เทียบได้กับมิติด้านการเรียนรู้และการเติบโตขององค์การของ Balance Scorecard โดยกำหนดให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การบริหารบุคลากรและความรู้ในองค์การ ความโปร่งใส่การดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นต้น

สรุป การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) นวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้ว นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System: PBBBS) ทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความตรงเป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ ผู้ศึกษาจึงได้ยกแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา

3. นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

3.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม "คน" ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

1. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการปรับพฤติกรรม "คน" โดยการปลูกฝังวิธีคิดในกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน เพื่อปฏิรูปคนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไปในอนาคต และการปรับ "ระบบ" โดยการสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เท่าทันต่อพลวัตการทุจริตผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบแจ้งข้อมูลและชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

2. การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในด้านของการดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็วเฉียบขาด เป็นธรรม และการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปราบปรามการทุจริตให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ

โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัด ได้แก่ เป้าหมาย : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด (1) ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อันดับไม่เกิน 20 และคะแนนไม่น้อยกว่า 73 คะแนน ภายในปี 2580 (2) คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย ไม่น้อยกว่า 93 คะแนนในปี 2580

3.2 แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขและทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้าการลงทุนการพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ ดังนั้น จึงต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม และจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ถ่ายทอดมาเป็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 23 ฉบับ โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแก่หงชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในฐานะหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (21) การต่อต้านการทจริตและประพฤติมิชอบ ได้ถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาตามแผนแม่บทฯ สู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทฯ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการด้านฯ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และสภาพปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับการดำเนินงาน การสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการสร้างบุคลากรในสังกัดให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest) และเพื่อลดปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริตและกระบวนการดำเนินคดีทุจริตให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระยะที่ 2 สามารถขยายผลในวงกว้าง มีผลกระทบต่อสังคม ส่งผลให้จำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง และนำไปสู่การเพิ่มค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) โดยมีเป้าหมายภาพรวม คือ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ / คะแนน) โดยในปี 2568 กำหนดค่าเป้าหมายดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ / หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน ภายในปี 2570 (2) คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย กำหนดค่าเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 89 คะแนน

3.3 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือที่เรียกว่า การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์การประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบ และเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย นอกจากนี้ในด้านของประชาชนและสังคมไทย การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และมีการพัฒนามาเป็นระยะ โดยการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นอกจากจะมีการประเมินอย่างต่อเนื่องกับปีที่ผ่านมาแล้ว ยังถือเป็นช่วงพัฒนาเครื่องมือการประเมิน ITA ให้มีประสิทธิภาพในการยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

สรุป นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการกำหนดเป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน คือ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย และมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือที่เรียกว่า การประเมิน ITA เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐเกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การตนเองมากยิ่งขึ้น

4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4.1 ข้อมูลองค์การ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) เป็นส่วนราชการระดับกรม มีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556) ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

4.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) :

“เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศภายในปี พ.ศ. 2570”

4.1.2 พันธกิจ (Mission) :

1) ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวง

4.1.3 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย :

สป.กษ. โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรีสำหรับใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ โครงการ และโครงการพิเศษ

4) ดำเนินการและประสานงานกับองค์การหรือหน่ายงานที่เกี่ยวกับกิจการด้านการเกษตรต่างประเทศ

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

6) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

7) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

8) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการรวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารนิเทศด้านการเกษตร

9) ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

10) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4.1.4 วัฒนธรรมองค์การ :

สป.กษ. ได้มีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกัน คือ มีคุณธรรม สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบร่วมกัน หรือเรียกว่า “HOPE” มีสัญลักษณ์เป็นรูปกังหันลมกำลังหมุน มีคำว่า HOPE เป็นก้าน มีใบพัด 4 ใบ 4 สี (ภาพที่ 2.3) และมีแนวคิดคำจำกัดความหมาย ดังนี้

1) Honesty : มีคุณธรรม แทนด้วยใบพัดสีสีน้ำเงิน ซึ่งเป็นสีแห่งความเงียบสงบให้เกิดความหนักแน่นมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีคำจำกัดความ คือ ซื่อสัตย์ เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ มีจิตสาธารณะ เต็มใจให้บริการ

2) Ownership : รับผิดชอบร่วมกัน แทนด้วยใบพัดสีส้ม ซึ่งเป็นสีที่กระตุ้นให้อยากทำงานและมีความรับผิดชอบในงานนั้น มีคำจำกัดความ คือ มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคี มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ใส่ใจผู้ร่วมงาน ไว้วางใจได้ เอื้ออาทร เข้าใจผู้อื่น มุ่งผลสัมฤทธิ์

3) Prompt to change : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แทนด้วยสีเหลือง ซึ่งเป็นสีที่แสดงถึงความร่าเริง ปราดเปรียว สดใส ขจัดความวิตกกังวล ทำให้ง่ายต่อการเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีคำจำกัดความ คือ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น กระตือรือร้น ทันสมัย

4) Establish : สร้างสรรค์ แทนด้วยสีเขียว ซึ่งเป็นสีที่ให้ความรู้สึกสบายตา กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ประยุกต์ใช้หรือสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานได้ มีคำจำกัดความ คือ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำองค์การ มีความคิดริเริ่ม มุ่งมั่น ทุ่มเท มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

4.1.5 ค่านิยม :

“ซื่อสัตย์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น มุ่งผลสัมฤทธิ์”

ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่มา : เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (www.opsmoac.go.th)

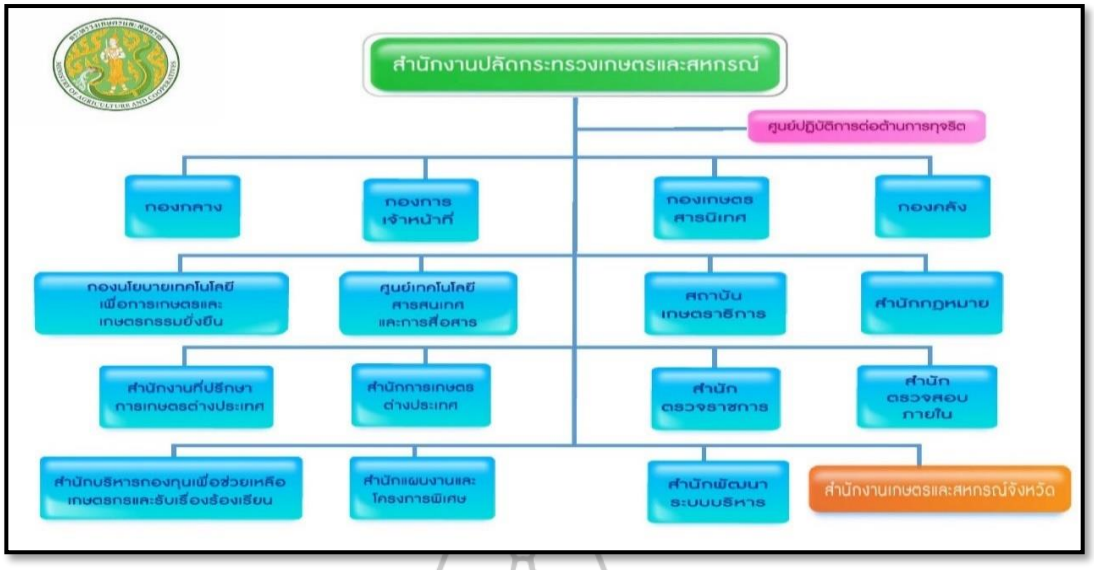
4.2 โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การ

4.2.1 โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แบ่งโครงสร้างหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ภาพที่ 2.2) ดังนี้

1) ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 16 หน่วยงาน คือ (1) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (2) กองกลาง (3) กองการเจ้าหน้าที่ (4) กองเกษตรสารนิเทศ (5) กองคลัง (6) กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน (7) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (8) สถาบันเกษตราธิการ (9) สำนักกฎหมาย (10) สำนักงานที่ปรึกษากองเกษตรต่างประเทศ (11) สำนักการเกษตรต่างประเทศ (12) สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ (13) สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน (14) สำนักตรวจสอบภายใน (15) สำนักพัฒนาระบบบริหาร (16) สำนักตรวจราชการ

2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด จำนวน 76 จังหวัด



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่มา : เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (www.opsmoac.go.th)

4.2.2 อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังบุคลากรตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน 1,899 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ธันวาคม 2566) ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ จำนวน 1,174 คน 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 80 คน 3) พนักงานราชการ จำนวน 645 คน

โดยสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 677 คน และสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 1,222 คน

4.3 การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

3.3.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ เพื่อเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผน/นโยบายของรัฐบาล ที่มุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตของประเทศซึ่งเป้าหมายดังกล่าวได้ถูกถ่ายทอดเชื่อมโยงมาถึงแผนระดับหน่วยงาน โดยมีเป้าหมาย คือ "สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และปราศจากการทุจริต" และเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (HOPE) ได้แก่ มีคุณธรรม (Honesty) รับผิดชอบร่วมกัน(Ownership) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Prompt to change) สร้างสรรค์ (Establish) โดยสาระสำคัญของแผน สรุปดังนี้

ตัวชี้วัด

1) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป)

2) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม (ระดับองค์กรคุณธรรม)

3) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

ตารางที่ 2.1 ค่าเป้าหมาย : การดำเนินการตามแผน ปี 66 – 70

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (๘๕ คะแนนขึ้นไป)	ระดับ AA	ระดับ AA	ระดับ AA	ระดับ AA	ระดับ AA
2) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม (ระดับองค์กรคุณธรรม)	ระดับต้นแบบ	ระดับต้นแบบ	ระดับต้นแบบ	ระดับต้นแบบ	ระดับต้นแบบ
3) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

แผนย่อย

แผนย่อยที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมไทย

แผนย่อยที่ 2 การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 1.1 เสริมสร้างสังคมคุณธรรมภายในหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ 2.1 เสริมสร้างค่านิยมการป้องกันและการต่อต้านการทุจริต

แนวทางการพัฒนาที่ 2.2 พัฒนาระบบงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4.3.2 การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยดำเนินการจัดโครง/กิจกรรม เพื่อส่งเสริม ให้ความรู้ และมุ่งเน้นสร้างการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมให้ความรู้ในหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม

ในหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากร ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรม คำสอนทางพระพุทธศาสนา รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์การให้ชัดเจน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรภายในองค์กรที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ เป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในองค์การ

4.3.3 การป้องกันการทุจริต

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ตั้งแต่ปลูกฝังจิตสำนึก วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ลดการแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีความโปร่งใส มีคุณธรรม และการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงบริการด้วยความเป็นธรรมภายใต้การดำเนินงานอย่างมีมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบ มาตรกร กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีความสะดวก ทันสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีระบบการดำเนินงานที่ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริต และมีกระบวนการในการปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนเทพ ทองชมภู (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ 2) ระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ 3) ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง 2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจาก

มากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยผู้นำ ปัจจัยวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยสมรรถนะองค์การ ปัจจัยทรัพยากร ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยการสนับสนุนโยบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด มี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยผู้นำ ปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย และปัจจัยสมรรถนะองค์การ 3) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ระบบอุปถัมภ์ การแทรกแซงจากการเมืองในการคัดสรรหรือสรรหาบุคลากร และปัญหาทางด้านความเพียงพอของทรัพยากรทางด้านงประมาณและบุคลากรพบมากในส่วนงานภูมิภาคระดับจังหวัด 4) ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติหน่วยงานส่วนภูมิภาคนั้นควรมีการปรับปรุงเรื่องของงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติตามนโยบาย เพราะต้องแบกรับภาระงานเพิ่มของจังหวัด ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้นำในทุกระดับมีส่วนสำคัญอย่างมากในการช่วยแก้ไขปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำในระดับดับสูงที่จะต้องลงมามีส่วนร่วมและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุนนโยบายที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ และกำลังคนอย่างเพียงพอเพื่อใช้ประโยชน์จากสมรรถนะองค์การที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

วิษณุ คชรัตน์ (2558) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การ และแนวทางการพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรรมและความโปร่งใสขององค์กร คือ บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีทัศนคติและค่านิยมทางด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน คือ นำแนวคิดธรรมมาภิบาล 6 ประการ มาใช้ในการพัฒนาและขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การ เพื่อที่จะให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบราชการที่มีความสุจริตโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล เที่ยงธรรม และมีการบริหารงานที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามนโยบายของประเทศ และนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานโดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

นงนาฏ ทองจุล (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 2) ระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 จำนวน 276 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมามีระดับการรับรู้อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 15.9 และระดับการรับรู้ระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 11.2 บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 74.0 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 70.5 และตำแหน่งพนักงาน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) คิดเป็นร้อยละ 72.5 ตำแหน่งข้าราชการ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส

พจนา วงษ์เสนา (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 2) ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 3) ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ 4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สุ่มตัวอย่างโดยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลตามภารกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ควรวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และควรพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ เน้นการศึกษาเชิงปริมาณ และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางตามโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 16 หน่วยงาน ยกเว้น สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ เนื่องจากประจำการอยู่ ณ ต่างประเทศ รวมคงเหลือ 15 หน่วยงาน มีประชากรรวมจำนวนทั้งสิ้น 570 คน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่รับนโยบายจากผู้บริหารโดยตรงและนำไปขับเคลื่อนการดำเนินการสู่การปฏิบัติส่งต่อไปหน่วยงานส่วนภูมิภาคและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727-728) ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 235 คน

สูตร $n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$.

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ ขนาดของประชากร
e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{570}{1 + 570(0.0025)}$$

$$n = 235 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 235 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ระดับ คือ ขั้นที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified sampling) และขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ดังนี้

1.3.1 แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 235 ตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified sampling) และหาสัดส่วนประชากรแต่ละชั้นภูมิแบบเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิได้ดังนี้

$$\text{สูตร กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนบุคลาการในสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กองกลาง	27	11
กองการเจ้าหน้าที่	62	25
กองเกษตรสารนิเทศ	31	13
กองคลัง	88	36
กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	29	12
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	32	13
สถาบันเกษตราธิการ	35	14
สำนักกฎหมาย	33	14
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	27	11
สำนักตรวจราชการ	32	13

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักตรวจสอบภายใน	24	10
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	31	13
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	91	38
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	19	8
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	9	4
รวมทั้งสิ้น	**570**	**235**

1.3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกสุ่มจากจำนวนบุคลากรแต่ละสังกัดที่พบ แล้วขอให้ตอบแบบสอบถามให้จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง จำนวน 235 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยในส่วนที่ 1 – 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประเภทบุคลากร และ 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้หลักแนวคิดจากหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และตามทฤษฎี 7s McKinsey ได้แก่ ด้านโครงสร้าง และด้านค่านิยมร่วมกัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวคิดของ สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ด้านประสิทธิผล 3) ด้านเปิดเผย/โปร่งใส และ 4) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียนผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วยการใช้ Google Form ในการสร้าง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้งาน พร้อมทั้ง สร้าง Link และ QR Code แบบสอบถามเพื่อใช้งาน

3.3 นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานแจกแบบสอบถาม โดยแนบ Link และ QR Code แบบสอบถามไปพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ด้วย โดยระบุกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ ตามที่กำหนดไว้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 235 คน

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
1. ด้านการนำองค์การ	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 1
	2. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายสู่บุคลากรทุกส่วนงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 2
	3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อ 3
	4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการให้หน่วยงานเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 4
	5. ผู้บริหารมีนโยบาย/เจตนารมณ์ในการส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต	ส่วนที่ 2 ข้อ 5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	6. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อ 6
	7. นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน มุ่งประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ	ส่วนที่ 2 ข้อ 7
	8. แผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	ส่วนที่ 2 ข้อ 8
	9. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายด้านคุณธรรมและและความโปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 9
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	10. หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย	ส่วนที่ 2 ข้อ 10
	11. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	ส่วนที่ 2 ข้อ 11
	12. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อ 12
	13. เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และสุภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อ 13
	14. เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 14
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	15. หน่วยงานมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 15
	16. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต	ส่วนที่ 2 ข้อ 16
	17. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ส่วนที่ 2 ข้อ 17
	18. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักความโปร่งใสและเท่าเทียม	ส่วนที่ 2 ข้อ 18

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
5. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	19. กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย	ส่วนที่ 2 ข้อ 19
	20. ระบบการทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 20
	21. มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว	ส่วนที่ 2 ข้อ 21
	22. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 22
6. ด้านโครงสร้าง	23. มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อ 23
	24. โครงสร้างงานมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ	ส่วนที่ 2 ข้อ 24
	25. อำนาจหน้าที่มีความชัดเจนส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที	ส่วนที่ 2 ข้อ 25
	26. ภารกิจงานที่ได้มอบหมายมีความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 26
7. ด้านค่านิยมร่วมกัน	27. หน่วยงานมีค่านิยมเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 27
	28. บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 28
	29. ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 29
	30. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 30
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
1. ด้านประสิทธิภาพ	1. นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	ส่วนที่ 3 ข้อ 1
	2. หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	ส่วนที่ 3 ข้อ 2
	3. หน่วยงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์	ส่วนที่ 3 ข้อ 3

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
	4. หน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	ส่วนที่ 3 ข้อ 4
	5. หน่วยงานมีการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	ส่วนที่ 3 ข้อ 5
2. ด้านประสิทธิผล	6. หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ส่วนที่ 3 ข้อ 6
	7. เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้	ส่วนที่ 3 ข้อ 7
	8. การประเมินผลอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	ส่วนที่ 3 ข้อ 8
	9. จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง	ส่วนที่ 3 ข้อ 9
	10. หน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริต	ส่วนที่ 3 ข้อ 10
3. ด้านเปิดเผย/โปร่งใส	11. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้	ส่วนที่ 3 ข้อ 11
	12. หน่วยงานมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ	ส่วนที่ 3 ข้อ 12
	13. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	ส่วนที่ 3 ข้อ 13
	14. การให้บริการแก่ผู้รับบริการเหมาะสม ถูกต้องและรวดเร็ว	ส่วนที่ 3 ข้อ 14
	15. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	ส่วนที่ 3 ข้อ 15
4. ด้านคุณธรรม/จริยธรรม	16. บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาวิชาชีพขององค์การ	ส่วนที่ 3 ข้อ 16
	17. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	ส่วนที่ 3 ข้อ 17
	18. บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน	ส่วนที่ 3 ข้อ 18
	19. บุคลากรมีอัธยาศัยที่ดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ที่มาติดต่อราชการ	ส่วนที่ 3 ข้อ 19
	20. ท่านไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อ 20

3.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรในการศึกษา

2) สร้างรายการข้อคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่กำหนดไว้

3) ตรวจสอบความถูกต้องของร่างแบบสอบถาม ปรับปรุงแก้ไขในส่วนของข้อคำถามร่วมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ก่อนจะนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4) นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของโรวิเนลลี่ และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978) ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจสอบ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามเหมาะสม ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามเหมาะสม ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่เหมาะสม ไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจะดำเนินการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไปนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 จะนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งไป เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากที่สุดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

สูตรการคำนวณ $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

; ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ,N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability analysis) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1951) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 (ค่าสถิติอยู่ระหว่าง 0 – 1) ถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำแบบสอบถามไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่า IOC ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 30 คน ณ สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบทั้งหมด 235 ชุด นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบข้อมูล คือ การตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม โดยคัดแยกแบบสอบถามที่มีการตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ออก ซึ่งในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ด้วยการใช้ Google Form โดยระบุชื่อหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย หากข้อมูลไม่ครบถ้วนจะแจ้งและขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานนั้น ๆ หาบุคคลอื่นที่ยังไม่ได้กรอกข้อมูล กรอกข้อมูลเพิ่มเติมให้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4.1.2 การใส่รหัส คือ การนำแบบสอบถามที่ได้รับมาใส่รหัสตามที่กำหนดไว้ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.1.3 การประมวลผลข้อมูล คือ การนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ลงรหัสไว้แล้วบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการประมวลผลข้อมูล

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป เป็นชุดข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีคะแนนแต่ละระดับชั้นออกไปเป็นช่วง ๆ ด้วยวิธีวิเคราะห์ด้วยการทำอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad ; \text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมากำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีคะแนนต่างกัน 0.80 คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย		ความหมาย
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	มีผลสัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	มีผลสัมฤทธิ์ระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	มีผลสัมฤทธิ์ระดับปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

3) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีคะแนนแต่ละระดับชั้นออกไปเป็นช่วง ๆ ด้วยวิธีวิเคราะห์ด้วยการทำอันตรภาคชั้น ซึ่งแต่ละระดับมีคะแนนต่างกัน 0.80 คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย		ความหมาย
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	ระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	ระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

4) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย

4.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of Significance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 0.21	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.21 – 0.40	มีมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	มีมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงสถิติที่ใช้

วัตถุประสงค์	ประเด็นการวัด	สถิติที่ใช้วิเคราะห์
1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ด้านประสิทธิผล 3) ด้านเปิดเผย/โปร่งใส 4) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ค่าความถี่และวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรเป้าหมายสำหรับการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ยกเว้น สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ เนื่องจากประจำการอยู่ ณ ต่างประเทศ รวม 15 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 570 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified sampling) เลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 235 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษานี้ และได้แจกแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ google form แทนการแจกแบบสอบถามเป็นเอกสาร เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ด้านโครงสร้าง และด้านค่านิยมร่วมกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านเปิดเผย/โปร่งใส และด้านคุณธรรม/จริยธรรม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ระดับมาก

4.2 ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การอยู่ระดับมาก

4.3 ปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ประชากรทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	Sum of Squares
df	แทน	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	Mean Square
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 235 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการใช้สถิติพรรณนา แจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1 – 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 235)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ชาย	80	34.00	2
หญิง	155	66.00	1
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 235)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	21	8.90	3
31 - 40 ปี	96	40.90	2
41 - 50 ปี	98	41.70	1
51 ปี ขึ้นไป	20	8.50	4
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 235)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	8.10	3
ปริญญาตรี	140	59.60	1
ปริญญาโท	75	31.90	2
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.40	4
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

(n = 235)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ข้าราชการ	159	67.70	1
พนักงานราชการ	71	30.20	2
ลูกจ้างประจำ	5	2.10	3
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 235)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	67	28.51	3
5 - 10 ปี	80	34.04	2
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	88	37.45	1
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.45 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านเปิดเผย/โปร่งใส และด้านคุณธรรม/จริยธรรม ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.6 – 4.10

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน

(n = 235)

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านประสิทธิภาพ	4.18	.67	มาก	2
ด้านประสิทธิผล	4.17	.66	มาก	3
ด้านเปิดเผย/โปร่งใส	4.16	.61	มาก	4
ด้านคุณธรรม/จริยธรรม	4.31	.59	มากที่สุด	1
รวม	4.20	.59	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) และด้านเปิดเผย/โปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิภาพ

(n = 235)

ด้านประสิทธิภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	4.27	.70	มากที่สุด	1
หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.19	.68	มาก	3
หน่วยงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์	4.21	.74	มากที่สุด	2
หน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	4.09	.81	มาก	5
หน่วยงานมีการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.10	.78	มาก	4
รวม	4.18	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) หน่วยงานมีการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิผล

(n = 235)

ด้านประสิทธิผล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	4.20	.71	มาก	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 235)

ด้านประสิทธิผล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมสามารถประเมินและวัดผลได้	4.15	.74	มาก	4
การประเมินผลอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	4.19	.72	มาก	2
จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง	4.11	.76	มาก	5
หน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริต	4.16	.71	มาก	3
รวม	4.17	.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.66) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) รองลงมา คือ การประเมินผลอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) หน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมสามารถประเมินและวัดผลได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านเปิดเผย/โปร่งใส

(n = 235)

ด้านเปิดเผย/โปร่งใส	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้	4.16	.72	มาก	4
หน่วยงานมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ	4.23	.66	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 235)

ด้านเปิดเผย/โปร่งใส	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	4.24	.66	มากที่สุด	1
การให้บริการแก่ผู้รับบริการเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว	4.18	.66	มาก	3
เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	4.00	.81	มาก	5
รวม	4.16	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านเปิดเผย/โปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.61) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ หน่วยงานมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23) การให้บริการแก่ผู้รับบริการเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านคุณธรรม/จริยธรรม

(n = 235)

ด้านคุณธรรม/จริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาวิชาชีพขององค์การ	4.24	.70	มากที่สุด	4
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.31	.67	มากที่สุด	3
บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน	4.20	.68	มาก	5
บุคลากรมีอัธยาศัยที่ดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	4.32	.62	มากที่สุด	2
ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ				
ท่านไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน	4.46	.71	มากที่สุด	1
รวม	4.31	.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านคุณธรรม/จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.59) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมา คือ บุคลากรมีอัธยาศัยที่ดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32) บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31) บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาวิชาชีพขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ด้านโครงสร้าง และด้านค่านิยมร่วมกัน ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.11 – ตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน

(n = 235)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการนำองค์การ	4.17	.68	มาก	3
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.21	.65	มากที่สุด	2
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.21	.63	มากที่สุด	2
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.08	.69	มาก	5
ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	4.06	.67	มาก	6
ด้านโครงสร้าง	4.14	.69	มาก	4
ด้านค่านิยมร่วมกัน	4.27	61	มากที่สุด	1
รวม	4.17	.58	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.58) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) และด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการนำองค์การ

(n = 235)

ด้านการนำองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	4.23	.69	มากที่สุด	1
ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายสู่บุคลากรทุกส่วนงาน	4.17	.77	มาก	2
ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	.81	มาก	4
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการให้หน่วยงานเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	4.14	.74	มาก	3
ผู้บริหารมีนโยบาย/เจตนารมณ์ในการส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต	4.23	.71	มากที่สุด	1
รวม	4.17	.68	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการนำองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.68) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากันสองข้อ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผู้บริหารมีนโยบาย/เจตนารมณ์ในการส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมา ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายสู่บุคลากรทุกส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการให้หน่วยงานเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

(n = 235)

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.25	.70	มากที่สุด	2
นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ	4.26	.70	มากที่สุด	1
แผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.17	72	มาก	4
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายด้านคุณธรรมและและความโปร่งใส	4.18	71	มาก	3
รวม	4.21	.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.65) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25) โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายด้านคุณธรรมและและความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(n = 235)

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย	4.19	.68	มาก	3
หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	4.16	.70	มาก	5

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	4.20	.70	มาก	2
เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และสุภาพ	4.17	.71	มาก	4
เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน	4.36	.71	มากที่สุด	1
รวม	4.21	.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และสุภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 235)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	4.08	.72	มาก	2
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต	4.05	.77	มาก	3
หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตคอรัปชัน	4.16	.70	มาก	1
หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักความโปร่งใสและเท่าเทียม	4.04	.86	มาก	4
รวม	4.08	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.68) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตคอรัปชัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.08) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักความโปร่งใสและเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

(n = 235)

ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย	4.03	.73	มาก	3
ระบบการทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน	4.00	.72	มาก	4
มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว	4.11	.74	มาก	1
มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.10	.73	มาก	2
รวม	4.06	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบการทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านโครงสร้าง

(n = 235)

ด้านการโครงสร้าง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา	4.25	.71	มากที่สุด	1
โครงสร้างงานมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ	4.06	.83	มาก	4
อำนาจหน้าที่มีความชัดเจนส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที	4.10	.76	มาก	3
ภารกิจงานที่ได้มอบหมายมีความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน	4.15	.73	มาก	2
รวม	4.14	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.69) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมา คือ ภารกิจงานที่ได้มอบหมายมีความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) อำนาจหน้าที่มีความชัดเจนส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างงานมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านค่านิยมร่วมกัน

(n = 235)

ด้านค่านิยมร่วมกัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
หน่วยงานมีค่านิยมเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใส	4.21	.66	มากที่สุด	3
บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส	4.22	.63	มากที่สุด	2
ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส	4.32	.67	มากที่สุด	1
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อมุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.32	.68	มากที่สุด	1
รวม	4.27	61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในด้านค่านิยมร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.61) แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อมุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีค่านิยมเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษา ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานทางการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การ อยู่ระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้ศึกษาจะนำเสนอตามสมมติฐาน รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.19 – 4.21

4.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(N = 235)

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับผลสัมฤทธิ์
ด้านประสิทธิภาพ	4.18	.67	มาก
ด้านประสิทธิผล	4.17	.66	มาก
ด้านเปิดเผย/โปร่งใส	4.16	.61	มาก
ด้านคุณธรรม/จริยธรรม	4.31	.59	มากที่สุด
รวม	4.20	.59	มาก

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการศึกษาที่ตั้งไว้

4.2 สมมติฐานที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การอยู่ระดับมาก

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(N = 235)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการนำองค์การ	4.17	.68	มาก
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.21	.65	มากที่สุด
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.21	.63	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.08	.69	มาก
ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	4.06	.67	มาก
ด้านโครงสร้าง	4.14	.69	มาก
ด้านค่านิยมร่วมกัน	4.27	61	มากที่สุด
รวม	4.17	.58	มาก

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการศึกษาที่ตั้งไว้

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
	r	sig	N
ด้านการนำองค์การ	.751**	.000	235
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	.820**	.000	235
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.813**	.000	235
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.771**	.000	235
ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ	.772**	.000	235
ด้านโครงสร้าง	.887**	.000	235
ด้านค่านิยมร่วมกัน	.804**	.000	235
รวม	.907**	.000	235

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.907) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .887) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .820) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .813) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านค่านิยมร่วมกัน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .804) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .772) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .771) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการนำองค์การ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (r = .751) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.4 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานองค์การอย่างน้อย 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
	r	sig	N
ด้านการนำองค์การ	.751**	.000	235
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	.820**	.000	235
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.813**	.000	235
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.771**	.000	235
ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ	.772**	.000	235
ด้านโครงสร้าง	.887**	.000	235
ด้านค่านิยมร่วมกัน	.804**	.000	235
รวม	.907**	.000	235

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.22 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง และอีก 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการศึกษาที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผลจากการวิเคราะห์ สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการนำองค์การ	32
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	20
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	25
ด้านการพัฒนาบุคลากร	37
ด้านมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	12
ด้านโครงสร้าง	18
ด้านค่านิยมร่วมกัน	15

จากตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.74 รองลงมา คือ ด้านการนำองค์การ จำนวน 32 คน ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 25 คน ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ จำนวน 22 คน ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 18 คน และด้านค่านิยมร่วมกัน จำนวน 15 คน และด้านมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ จำนวน 12 คน ตามลำดับ

ผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

1) ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้น ควรผลักดันเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นนโยบายหรือมาตรการหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว ควรมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการประกาศเจตนารมณ์ด้านคุณธรรมและการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความเชื่อมั่น รวมทั้งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ทำให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินงานที่มีจริยธรรม ส่งผลให้หน่วยงานเป็นหน่วยงานคุณธรรมและมีความโปร่งใส

2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ควรปรับปรุงการจัดทำแผนด้านการป้องกันการทุจริตและคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมีการกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องและตรงกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด กำหนดแผนในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกระดับ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเกิดการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใส และควรให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดเข้ามามีส่วนรวมในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงในการสร้างหน่วยงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส

3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอบสนองได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การตระหนักในหน้าที่ของตนเอง และเต็มใจในการให้บริการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติแก่ประชาชนผู้มารับบริการ เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ในการเป็นองค์การด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และควรมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงง่าย มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อตอบสนองผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว และควรประชาสัมพันธ์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกคนรับทราบและร่วมกันขับเคลื่อน

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านนี้เชิงลึก เพื่อเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนและควรส่งเสริมให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีความเข้าใจ ใส่ใจ ให้ความสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และหน่วยงานควรมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและการป้องกัน

การทุจริตให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้กับบุคลากร ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างการรับรู้ร่วมกัน

5) ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ ควรออกแบบการให้บริการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงกระบวนงานให้มีความชัดเจน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว หรือควรมีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานผลผลิต เพื่อเป็นการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และควรมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าสม่ำเสมอ

6) ด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนตามสายงานหลัก แต่ควรมี Career Path ที่ชัดเจนของแต่ละสายงาน เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร จัดทำแผนกรอบอัตรากำหนดรายปี และราย 5 ปี เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน และงานที่ได้มอบหมายควรตรงกับตำแหน่งหน้าที่ตามภารกิจและควรมีความชัดเจนทำให้สามารถดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบุคลากรควรพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเพื่อความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7) ด้านค่านิยมร่วมกัน องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมร่วมในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรอย่างทั่วถึงจนเกิดความเข้าใจ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีความภาคภูมิในตนเองและหน่วยงาน เกิดเป็นค่านิยมร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีกิจกรรมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นค่านิยมที่ดีในองค์การ และควรให้รางวัลกับบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลอื่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ทุจริตขาดคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงาน

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้นำเสนอประเด็นสำคัญประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

รายละเอียดของการศึกษาโดยสรุป มีดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาได้สรุปวิธีการดำเนินการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ประกอบด้วย 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ตามโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 16 หน่วยงาน ยกเว้นสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ เนื่องจากประจำการอยู่ ณ ต่างประเทศ รวมคงเหลือ 15 หน่วยงาน มีประชากรรวมจำนวนทั้งสิ้น 570 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 235 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และการเลือกตัวอย่างจะใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified sampling) ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา โดยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Analysis) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาตรวจสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟ่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงและสามารถนำแบบสอบถามไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ขอหนังสือ จากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม และนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งแนบ Link และ QR Code แบบสอบถามไปกับหนังสือขอความอนุเคราะห์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 235 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.00 มีอายุ 41– 50 ปี ร้อยละ 41.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.60 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 67.70 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 37.40

1.3.2 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม/จริยธรรมและอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านเปิดเผย/โปร่งใส ซึ่งมีผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ท่านไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรมีอัธยาศัยที่ดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ที่มาติดต่อราชการ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาวิชาชีพขององค์การ และข้อมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

2) ด้านประสิทธิภาพ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ อันดับแรก คือ นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ และข้อที่มีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด หน่วยงานมีการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า และหน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

3) ด้านประสิทธิผล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน รองลงมา คือ การประเมินผลอยู่ในช่วงเวลา

ที่เหมาะสม หน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริต เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมสามารถประเมินและวัดผลได้ จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง ตามลำดับ

4) ด้านเปิดเผย/โปร่งใส พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ อันดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีรองลงมา คือ หน่วยงานมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ และข้อที่มีผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การให้บริการแก่ผู้รับบริการเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ตามลำดับ

1.3.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัย 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการนำองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผู้บริหารมีนโยบาย/เจตนารมณ์ในการส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต รองลงมา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายสู่บุคลากรทุกส่วนงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการให้หน่วยงานเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ อันดับแรก คือ นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ที่ชัดเจน ข้อที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายด้านคุณธรรมและและความโปร่งใส และแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ตามลำดับ

3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และสุภาพ และหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตคอรัปชัน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต และหน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักความโปร่งใสและเท่าเทียม ตามลำดับ

5) ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว รองลงมา คือ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย และระบบการทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน ตามลำดับ

6) ด้านโครงสร้าง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา รองลงมา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ภารกิจงานที่ได้มอบหมายมีความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน อำนาจหน้าที่มีความชัดเจนส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที และโครงสร้างงานมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การตามลำดับ

7) ด้านค่านิยมร่วมกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อมุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยงานมีค่านิยมเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใส ตามลำดับ

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.907) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 1 ด้าน โดยอันดับแรก คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านค่านิยมร่วมกัน ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการนำองค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการศึกษาที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษามีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาพรวมมีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านเปิดเผย/โปร่งใส ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ ไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

2) ด้านประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

3) ด้านประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และอันดับสุดท้าย คือ จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง

4) ด้านเปิดเผย/โปร่งใส ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี และอันดับสุดท้าย คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของพจนา วงษ์เสนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รองลงมา ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงาน ด้านตัวชี้วัดการวัดและประเมินผล และด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และแสดงผลงานต่อสาธารณะ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามนโยบาย จะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้นโยบายนั้นสัมฤทธิ์ผล โดยปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในความถูกต้องในหลักวิชาชีพ และให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานมีการวางแนวทางในการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดนโยบายและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่าต่อภารกิจที่จะดำเนินงาน รวมทั้งมีนโยบายการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริตทำให้องค์การเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาพรวมมีระดับผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านค่านิยมร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของธนเทพ ทองชมภู (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้นำ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านสมรรถนะองค์กร ด้านทรัพยากร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการสนับสนุนโยบาย ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของพจนา วงษ์เสนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโยบายของหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ด้านการถ่ายทอดนโยบาย ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาของบุคลากร ตามลำดับ ดังนั้น กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์การ เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยปัจจัยด้านการบริหารองค์การเป็นภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากองค์การจะเป็นองค์การที่มีคุณธรรมและความโปรงใสในการดำเนินงาน อันดับแรก องค์การต้องมีค่านิยมร่วมกัน บุคลากรในหน่วยงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสามด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านโครงสร้าง และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการนำองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านค่านิยมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพจนา วงษ์เสนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.890$) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีข้อเสนอแนะจากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วมขององค์การและการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) กำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้น และผลักดันเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นนโยบายหรือมาตรการ

หลักขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมย์ของรัฐบาลที่จะผลักดันเรื่องของธรรมาธิบาลและความโปร่งใส

4) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจน ถ่ายทอดตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับผู้ปฏิบัติและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

5) สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6) หน่วยงานควรมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

7) ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความเข้าในเรื่องคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส จนเกิดเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์การ

8) หน่วยงานควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในส่วนภูมิภาค เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมทั้งหมดได้

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3.2.3 ควรทำการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3.2.4 ควรทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร และมีการทำสนทนากลุ่มกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. (2562). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบราชการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

จุมพล หนิมพานิช. (2553). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่: หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนนี พูลสวัสดิ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* นานาสาระจากรวมพลังเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ธนเทพ ทองชมภู. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม นักศึกษาปริญญาโท สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นงนาฏ ทองจุล (2564) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กรมอนามัย.

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2567 จากhttps://itas.nacc.go.th/report/rpt0302?IsPublic=True

พจนา วงษ์เสนา (2564) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/00130026.PDF.

พิพัฒน์ ไทยอารีย์. (2559). ทฤษฎีองค์การ. ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

พิฐุวรรณ กิติคุณ. (2559). การพัฒนาระบบราชการโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM). กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรามคำแหง.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. เทคนิคการบริหารสาหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพทางการศึกษาในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

วิษณุ คชรัตน์ *แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกนควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.*

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2567). คู่มือการประเมิน ITA 2567. นนทบุรี: สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *คู่มือการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับกระทรวง*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). การจัดระดับการกากับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.*

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). หลักเกณฑ์การประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

เสาวสลักษณ์ พัดเกาะ. (2562). *การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อังครัตน์ เดชวัฒนโยธิน. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อัญมณี ไชยชนะ. (2567). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ

1. **ชื่อ** นางสาวปาณิสรา บุรีรัตน์
   ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

2. **ชื่อ** นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข
   ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

3. **ชื่อ** นายรพีพัฒน์ พรหมจันทร์
   ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๗๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำเนาแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๖๙-๓๖๙๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

สำเนาเรียน

1. ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
5. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
6. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
7. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตราธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
8. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
9. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
10. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
11. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
12. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
13. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
14. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
15. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

.....

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา และนำเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์การในภาพรวม โดยข้อมูลดังกล่าวจะไม่กระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลา และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
   - ☐ 1. ชาย
   - ☐ 2. หญิง
2. อายุ
   - ☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
   - ☐ 2. 31 - 40 ปี
   - ☐ 3. 41 - 50 ปี
   - ☐ 4. 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ 2. ปริญญาตรี
   - ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
   - ☐ 4. สูงกว่าปริญญาโท
4. ประเภทบุคลากร
   - ☐ 1. ข้าราชการ
   - ☐ 2. ลูกจ้างประจำ
   - ☐ 3. พนักงานราชการ
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
   - ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี
   - ☐ 2. 5 – 10 ปี
   - ☐ 3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก
3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. ด้านการนำองค์การ					
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน					
ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายสู่บุคลากรทุกส่วนงาน					
ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการให้หน่วยงานเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน					
ผู้บริหารมีนโยบาย/เจตนารมณ์ในการส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต					

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์					
หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ					
แผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายด้านคุณธรรมและและความโปร่งใส					
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่าย					
หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง					
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และสุภาพ					
เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดากการปฏิบัติงาน					
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
หน่วยงานมีการจัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส					
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริต					
หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน					
หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักความโปร่งใสและเท่าเทียม					
5. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ					
กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย					
ระบบการทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน					

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว					
มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน					
6. ด้านโครงสร้าง					
มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา					
โครงสร้างงานมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ					
อำนาจหน้าที่มีความชัดเจนส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที					
ภารกิจงานที่ได้มอบหมายมีความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน					
7. ด้านค่านิยมร่วมกัน					
หน่วยงานมีค่านิยมเป็นองค์การคุณธรรมและความโปร่งใส					
บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส					
ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส					
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. ด้านประสิทธิภาพ					
นโยบายในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม					
หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
หน่วยงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์					
หน่วยงานบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน					
หน่วยงานมีการบริหารและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
2. ด้านประสิทธิผล					
หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน					
เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้					
การประเมินผลอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม					
จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตลดลง					
หน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและรณรงค์การต่อต้านและป้องกันการทุจริต					
3. ด้านเปิดเผย/โปร่งใส					
หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้					
หน่วยงานมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ					
หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี					
การให้บริการแก่ผู้รับบริการเหมาะสม ถูกต้องและรวดเร็ว					
เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน					
4. ด้านคุณธรรม/จริยธรรม					
บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาวิชาชีพขององค์การ					
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
บุคลากรมีอัธยาศัยที่ดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ที่มาติดต่อราชการ					
ท่านไม่มีการเรียกรับสินบนประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1. ด้านการนำองค์การ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการมุ้งเน้นระบบปฏิบัติการ

.....

.....

.....

.....

6. ด้านโครงสร้าง

.....

.....

.....

.....

7. ด้านค่านิยมร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นางสาวเกศกนก ผ่องสุขใจ

วัน เดือน ปี เกิด 7 มีนาคม 2537

สถานที่เกิด เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีการศึกษา 2559

ประวัติการทำงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช