

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ:
ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นายวัชรินทร์ จุลเอียด

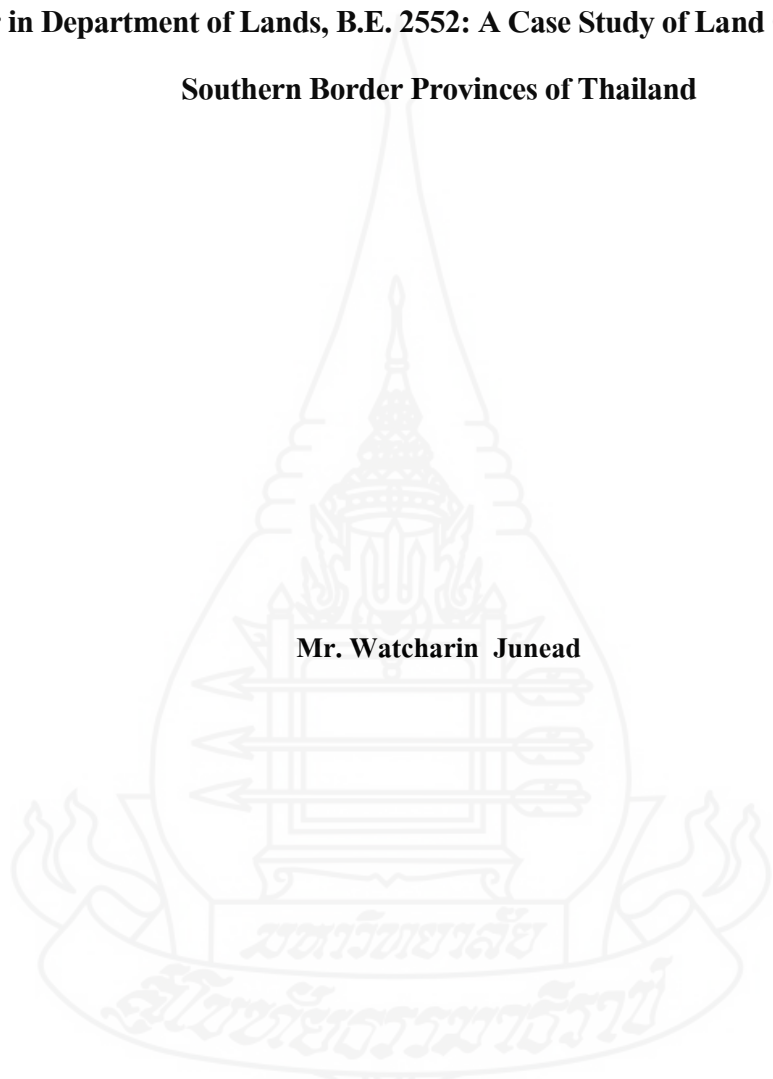


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Influencing the Achievement of Implementation in Regulation of Ethical
Officer in Department of Lands, B.E. 2552: A Case Study of Land Office in Three
Southern Border Provinces of Thailand**

Mr. Watcharin Junead



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of the Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยา
ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ชื่อและนามสกุล นายวัชรินทร์ จุลเอียด

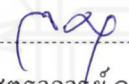
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

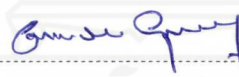
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
2. อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์


วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัย นายวัชรินทร์ จุลเอียด **รหัสนักศึกษา** 2563000708**ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์(2)อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิดานนท์
ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ (3) เสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกใช้แบบสอบถามเก็บจากบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 15 หน่วยงาน รวม 273 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน และกลุ่มที่สองใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด รวม 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเทคนิคสวอท และจำแนกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ด้านการให้บริการบุคลากรควรมีการเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่น ด้านนโยบาย ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ด้านอัตรากำลัง ควรส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เต็มกรอบอัตรากำลัง ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นควรได้รับการยกย่องจากองค์กรด้านการประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์งานนโยบายเร่งด่วนของกรมที่ดินในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ การนำนโยบายไปปฏิบัติ จรรยาข้าราชการ สำนักงานที่ดินสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Thesis title: Factors Influencing the Achievement of Implementation in Regulation of Ethical Officer in Department of Lands, B.E. 2552: A Case Study of Land Office in Three Southern Border Provinces of Thailand

Researcher: Mr. Watcharin Junead; **ID:** 2563000708; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor;

(2) Dr. Phanompatt Smitananda; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study level of achievement of implementation in regulation of ethical officer in Department of Lands, B.E. 2552 in three southern border Provinces (2) to study factors influencing the achievement of implementation in regulation of ethical officer in Department of Lands, B.E. 2552 (3) to recommend guidelines for more success in implementing in regulation of ethical officer in Department of Lands, B.E. 2552 in three southern border Provinces.

This research was a mixed method research. Divided into two groups, first group the data collection by using a questionnaire employed governmental officers and temporary officers working for 15 offices under the Department of Lands in three southern border Provinces. Population was 273 officers. Sample size was 162 which were determined by using Taro Yamane formula. Sampling method was stratified sampling. Second group use in-depth interview, the researcher selected 3 key informants by using purposive sampling method. Statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test by One-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis, mean while SWOT analysis and typological analysis were used to analyze qualitative data.

The results showed that (1) level of achievement of implementation in regulation of ethical officer in department of lands, B.E. 2552 was higher than 80 percent, and (2) factors influencing the achievement of implementation in regulation of ethical officer in department of lands, B.E. 2552 at 0.05 statistically significance were the clarity of ethics of governmental officers according to civil service act ,B.E. 2551, I AM READY and policy implementation. (3) The recommendations were; for service providing aspect, officers should learn local Malay language, for policy aspect, the office should organize a training course on Regulation of Ethical Officer in Department of Lands, B.E. 2552, for manpower aspect, the offices in local areas should be fulfill, for ethics aspect, officers with distinguished ethics should be honored, and lastly for public relations, the offices should publicize policy of the Department of Lands regularly.

Keyword: Policy implementation, Regulation of ethical officer, Department of Lands, Three southern border provinces

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยให้กำลังใจตลอดมา และขอขอบพระคุณเจ้าพนักงาน ที่ดินจังหวัดปทุมธานี ยะลา และนราธิวาส ที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ รวมถึงบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วง อีกทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

วัชรินทร์ จุลเอียด

กุมภาพันธ์ 2562



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
นิยามปฏิบัติการ.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ของข้าราชการ.....	44
แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	51
แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายของข้าราชการพลเรือนและกรมที่ดิน.....	98
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	121
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	129

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	132
รูปแบบวิธีการวิจัยและประเภทการวิจัย.....	132
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	132
เครื่องมือการวิจัย.....	135
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	147
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	148
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	152
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	153
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ.....	156
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม.....	173
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	177
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ.....	196
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	208
สรุปผลการวิจัย.....	208
การอภิปรายผล.....	227
ข้อเสนอแนะ.....	245
บรรณานุกรม.....	251
ภาคผนวก.....	258
แบบสอบถาม.....	259
ประวัติผู้วิจัย.....	262

สารบัญตาราง

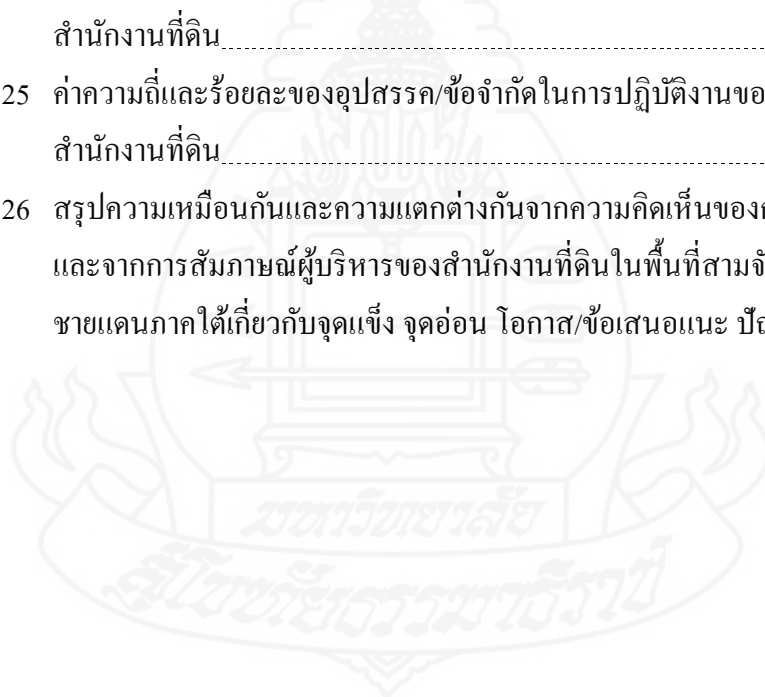
	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของแต่ละสำนักงาน ในสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	133
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักงาน ในสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	135
ตารางที่ 3.3 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	137
ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	147
ตารางที่ 3.5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	150
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	154
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม.....	157
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	158
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก.....	161
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY).....	164
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน การนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	167
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยความชัดเจน ของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.....	171
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ:ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	174
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ:ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	175
ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ.....	179

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านเพศ.....	180
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านอายุ.....	181
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับการศึกษา	182
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทตำแหน่ง.....	184
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทสายงาน.....	185
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับตำแหน่ง.....	186
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทสำนักงาน.....	187
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน.....	188
ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จ ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเข้าในสมการ.....	190

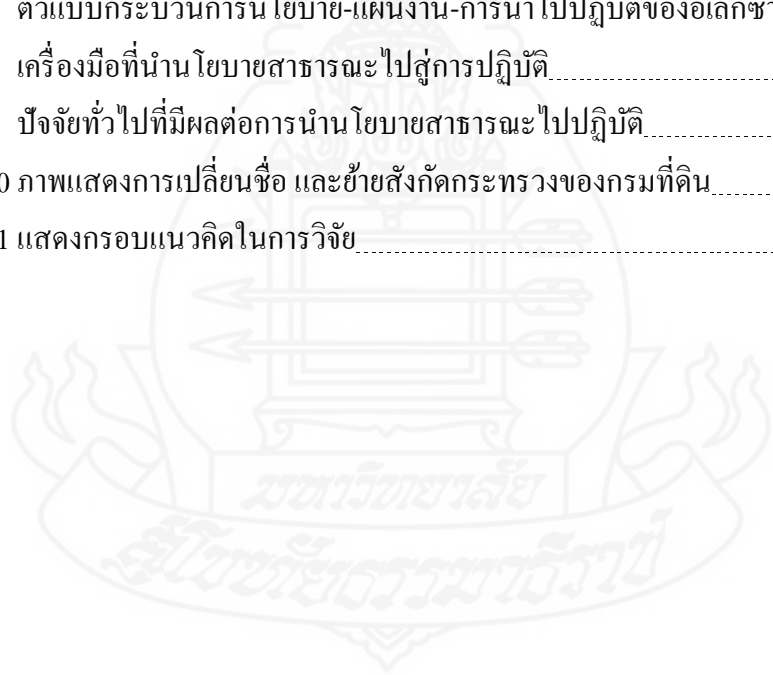
สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จ ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยเข้าในสมการ.....	192
ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จ ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยเข้าในสมการ.....	195
ตารางที่ 4.22 ค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน...197	
ตารางที่ 4.23 ค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน...198	
ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่และร้อยละของ โอกาส/ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานที่ดิน.....	200
ตารางที่ 4.25 ค่าความถี่และร้อยละของอุปสรรค/ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานที่ดิน.....	202
ตารางที่ 4.26 สรุปความเหมือนกันและความแตกต่างกันจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค...206	



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	23
ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างอัตราส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้รับกับปัจจัยนำ เข้าของตนกับอัตราส่วนของบุคคลอื่น.....	29
ภาพที่ 2.3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	35
ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของ ข้าราชการ.....	48
ภาพที่ 2.5 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น.....	63
ภาพที่ 2.6 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของชาบาเตียร์ และแมสมาเนียน.....	68
ภาพที่ 2.7 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การนำไปปฏิบัติของอเล็กซานเดอร์.....	70
ภาพที่ 2.8 เครื่องมือที่นำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ.....	71
ภาพที่ 2.9 ปัจจัยทั่วไปที่มีผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.....	78
ภาพที่ 2.10 ภาพแสดงการเปลี่ยนชื่อ และย้ายสังกัดกระทรวงของกรมที่ดิน.....	115
ภาพที่ 2.11 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	129



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ได้ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจของระบบราชการที่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว มีการดำเนินงานที่ล่าช้า เนื่องจากระบบราชการมีขนาดใหญ่ ยึดติดกฎระเบียบที่ตายตัว มีสายการบังคับบัญชาที่ยาว การไม่มีมาตรฐานของงาน ทำงานแบบเช้าชาม-เย็นชาม (อาวุช วรรณวงศ์, 2554, น. 24-25) มีขีดความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ไม่รวดเร็ว เป็นต้น ต้องมีการปรับตัวให้ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดแนวคิดของการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ (Public Management Reform) ขึ้นมา โดยเฉพาะภายใต้แนวคิดของการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ที่มุ่งให้เกิดความสนใจที่จะปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น (เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2555, น. 194) ระบบราชการในปัจจุบัน จึงมุ่งไปสู่ยุคของการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ที่ได้นำแนวคิดของ Jonathan Boston และคณะ มาใช้ โดย Jonathan Boston และคณะ ได้สรุปสาระสำคัญของการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ไว้ดังต่อไปนี้ (Jonathan Boston, et.al., 1996 อ้างถึงใน ทศพร สิริสัมพันธ์, 2555, น. 450-451)

- 1) มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากล หรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ
- 2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากรและกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (Process Accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for Results)
- 3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการใช้ความสามารถ หรือทักษะการบริหารมากกว่า การที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว
- 4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (Devolution of Centralized Power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน

5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กกลง ในรูปของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่เชิงพาณิชย์ ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

6) เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (Competitive Tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐ ให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทน ตามผลงาน การจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate Image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

จากแนวคิดดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงได้ปฏิรูประบบราชการขนานใหญ่ทั้งการปฏิรูปโครงสร้างและกระจายอำนาจ การลดบทบาทของรัฐ และการฟื้นฟูระบบราชการ โดยเริ่มจากการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ และเกิดประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545, 2545, น. 34) และนำเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ข้างต้น ความว่า

มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน...

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545, 2545, น. 1-2) มาบังคับใช้

และได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 โดยอาศัยตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 “เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546, 2546, น. 16)

จากนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ได้บังคับใช้มาอย่างยาวนาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการในปัจจุบัน โดยในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปัจจุบันนี้ ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นอกจากเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการเป็นอาชีพ และให้ข้าราชการรักษาวินัยแล้ว พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้วางระเบียบเรื่องการรักษาจรรยาข้าราชการไว้ในหมวด 5 อ้างถึง มาตรา 78 ความว่า

มาตรา 78 กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนที่ทราบด้วย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551, น. 28-29)

ในแง่ของหลักการกรรมาที่ดิน มีภารกิจในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการออกหนังสือแสดงสิทธิ และการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัดแบ่งแยก สอบเขต รวม โฉนดที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง และการพิจารณาอนุญาต อนุมัติให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่ประชาชนเล็กใช้ร่วมกันแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการ “เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติสู่การบริการที่เป็นเลิศ” และพันธกิจ คือ พัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่และข้อมูลที่ดินเพื่อสนับสนุนการถือครองที่ดิน และการใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การผังเมือง ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จึงสมควรกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรรมาที่ดินขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรรมาที่ดินในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรรมาที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (กรรมาที่ดิน, 2553, น. 7-13) จากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นมานานกว่าสิบปี ทำให้สำนักงานที่ดินในพื้นที่เกิดปัญหาในการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องจากข้าราชการย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก และข้าราชการจากภายนอกไม่กล้าย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่เพราะรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัย ทำให้เกิดปัญหาตำแหน่งข้าราชการว่างเป็นจำนวนมาก ข้าราชการหลายคนต้องปฏิบัติงานมากกว่า 2 ตำแหน่ง และบางคนอาจรับผิดชอบถึง 3 พื้นที่ ภายใต้อำนาจดังกล่าว ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดิน ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจึงเป็นผู้ที่มีภาระอันยิ่งใหญ่ ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานราชการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ

โดยอาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการ ซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่อง

การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ (กรมที่ดิน, 2553, น. 9-15) กรมที่ดินจึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี

การทำงานโดยยึดหลักข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ดังกล่าว ข้าราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน ทั้ง 8 ประการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญและเป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานและดำรงชีวิตในฐานะตัวแทนของภาครัฐ เสมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเอง และประชาชนในการประกอบอาชีพ “ข้าราชการ” ข้อบังคับข้างต้นยังได้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการจัดการภาครัฐของเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2555, น. 225-228) ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการ ในเรื่องการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการได้มีกรอบประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ตรงกับองค์การที่คาดหวัง และความรับผิดชอบต่อสาธารณะอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ และมีแนวทางใดบ้างที่ส่งผลให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของกรมที่ดินให้ประสบความสำเร็จตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

2.1 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 มีแนวทางใดบ้างที่ส่งผลให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาครอบคลุมระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และเสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4.2 ขอบเขตด้านหน่วยงาน คือ สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขา ได้แก่

4.2.1 สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี

4.2.2 สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ

4.2.3 สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์

4.2.4 สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี

4.2.5 สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา

- 4.2.6 สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา
- 4.2.7 สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา
- 4.2.8 สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง
- 4.2.9 สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน
- 4.2.10 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส
- 4.2.11 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ
- 4.2.12 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ
- 4.2.13 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงปาดี
- 4.2.14 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงโก-ลก
- 4.2.15 สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากร-มนุษย์ และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ

1) **กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน

2) **กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์** ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

3) **กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ** ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่

- 1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
- 3) โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4) ไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 6) มีจิตบริการ
- 7) ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 8) รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

4.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

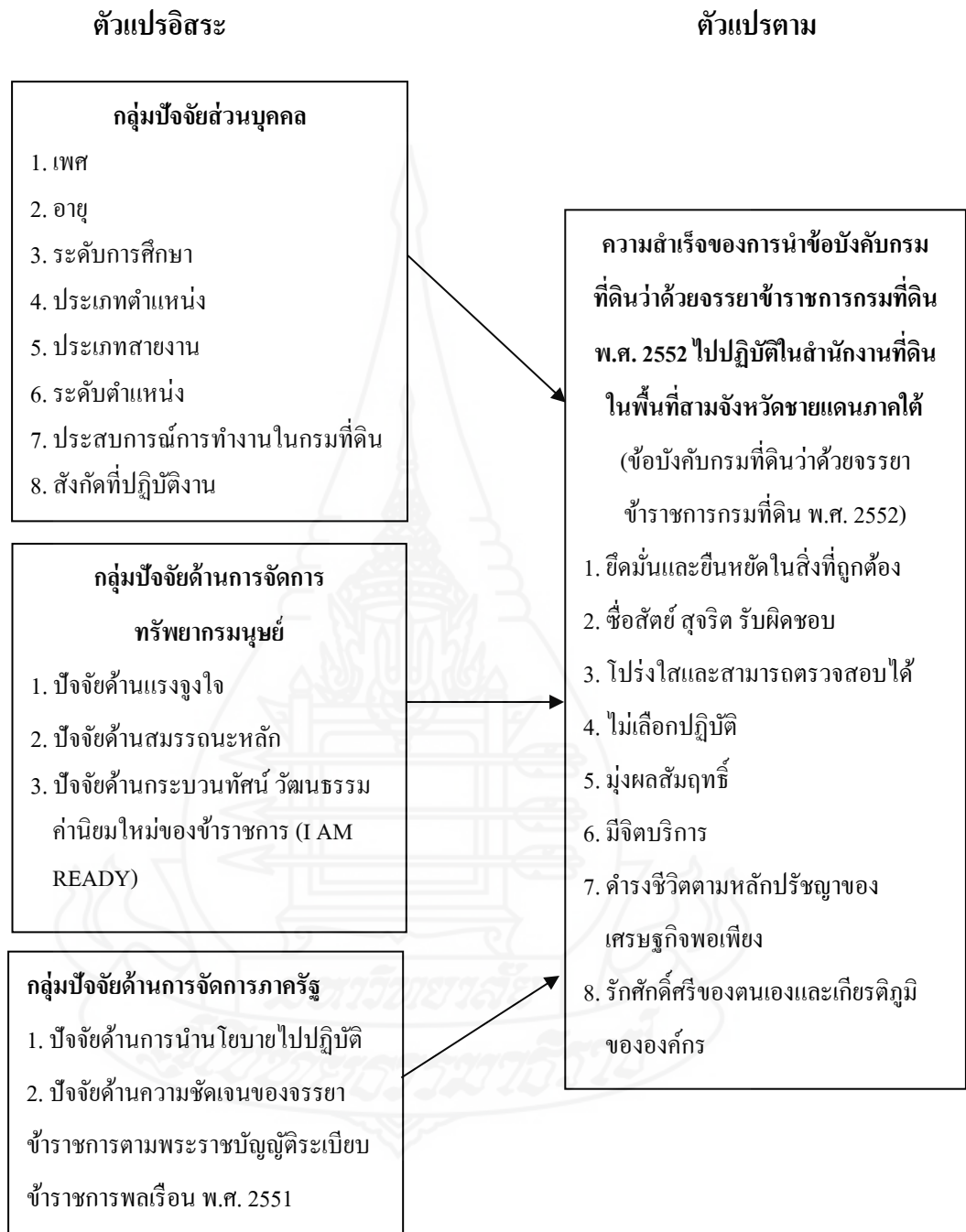
4.4.1 ประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขา ของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 15 หน่วยงาน รวม 273 คน กลุ่มที่สอง คือ ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยจะคัดเลือกจากประชากร ซึ่งเป็นตัวแทนจากสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศึกษาครอบคลุมทั้ง 15 หน่วยงาน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน และสัมภาษณ์แบบเจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส รวม 3 คน ในการเก็บข้อมูล

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา โครงการนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนกันยายน 2557 - พฤษภาคม 2560



5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

6.2 กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน

6.3 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

6.4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

6.5 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

7. นิยามปฏิบัติการ

7.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

7.2 สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขา ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา

สาขานั่งสมาธิ สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงปาดี สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงโก-ลก สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ

7.3 ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 8 หลักดังต่อไปนี้

7.3.1 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

7.3.2 ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

7.3.3 โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

7.3.4 ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

7.3.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงถึงวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

7.3.6 มีจิตบริการ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ให้ ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

7.3.7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานใจความรู้และคุณธรรม

7.3.8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน

7.4 กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับ

ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยมีนิยามที่ควรทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

7.4.1 ประเภทตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานภาพในการทำงานโดยแยกเป็นตำแหน่งประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

7.4.2 ประเภทสายงาน หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะในส่วนของข้าราชการมีสายงานที่แยกเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ ทั่วไป วิชาการ และอำนวยการ

7.4.3 ระดับตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะในส่วนของข้าราชการมีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ ชำนาญงาน ชำนาญการ อาวุโส ชำนาญการพิเศษ อำนวยการต้น และอำนวยการสูง

7.4.4 สังกัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปฏิบัติงานในสังกัดต่างๆ ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์ สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงปาดี สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงโก-ลก สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ

7.5 กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

7.5.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความ ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ ตำแหน่งงานมีความมั่นคงและถาวร และองค์การมีการจ้างปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) *บรรยากาศในการทำงาน* หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานที่ดินมีความปลอดภัย มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีการแบ่งสัดส่วนที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน

3) *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน* หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิดกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกัน การปกครองการบังคับบัญชามีความ ยุติธรรม เสมอภาค

4) *ค่าตอบแทน* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงินที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินเลี้ยงชีพ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ เงินขั้นพิเศษของสอ.บต ค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ การนับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณ สิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นอีกสิบวันทำการ และวันหยุดตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

5) *ความก้าวหน้า* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับโอกาส ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม และการได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง

6) *ความรับผิดชอบ* หมายถึง งานที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับมอบหมาย ให้ทำอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7) *ลักษณะงาน* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งงาน เป็นงานที่ทำตาย ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถ และมีโอกาสใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

8) *การได้รับการยอมรับ* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ในฐานะที่เป็นผู้เสียสละในการปฏิบัติงานในพื้นที่ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ

9) *ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงาน ที่ดินมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด และความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งเมื่องานสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7.5.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรทุกคนของสำนักงาน ที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมี และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานตามระดับ ตำแหน่งงานของตน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสายงานใด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) *การมุ่งผลสัมฤทธิ์* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) *การบริการที่ดี* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) *การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) *การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) *การทำงานเป็นทีม* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

7.5.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (IAM READY)

หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบุคลากรที่มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ได้แก่ ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีความขยันตั้งใจในงาน มีศีลธรรม คุณธรรม มีความรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสังคม มีการทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบผลงานต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส และมีการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

1) *ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้ง

ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

2) *ขยันตั้งใจในการทำงาน (Activeness)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก และเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา

3) *มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

4) *รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทัน โลก ทันสังคม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ และสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

5) *มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการทำงานที่รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และเกิดความคุ้มค่า

6) *รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับการร้องเรียน

7) *มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการการทำงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน ทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการทำงาน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะ

8) *มุ่งเน้นผลงาน (Yield)* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีการทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

7.6 **กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ** หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

7.6.1 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยมีปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ ดังนี้

1) **วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย** หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ และวัตถุประสงค์และรายละเอียดของเป้าหมายมีความชัดเจน

2) **ทรัพยากรนโยบาย** หมายถึง การที่สำนักงานที่ดินได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการ ตลอดจนมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3) **การสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมการเสริมแรง** หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4) **ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** หมายถึง ศักยภาพความพร้อมของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ การที่หน่วยงานมีโครงสร้าง มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5) **เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

6) **ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ** หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จ

7.6.2 ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดิน ในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามซื่อสัตย์ ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี ได้แก่ มีการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

1) **การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

2) **ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) **การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้** หมายถึง เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ เพื่อความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอก

4) **การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

5) **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 นำไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับ
กรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจ สังคม
การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

8.2 นำไปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับ
กรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

8.3 นำกรอบแนวคิดการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับสำนักงานที่ดินอื่นๆ ได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
5. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายของข้าราชการพลเรือนและกรมที่ดิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โดยจะขอนำเสนอออกเป็นหัวข้อย่อยๆ คือ 1) ความหมายของแรงจูงใจ 2) ความสำคัญของแรงจูงใจ 3) ประเภทของแรงจูงใจ 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999 อ้างถึงในสุพานี สฤกษ์วานิช, 2549: 193) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้ มาจากภาษาละตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจ ก็คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการ ซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้ จะแปรไปสู่การกระทำบางอย่างออกมา

พวงเพชร วัชรอยู่ (ม.ป.ป.: 1) ได้ให้ความหมายอย่างกว้างๆ ของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2546: 549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารารักษ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-34) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ

กล่าวโดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการจากภายในตัวบุคคลหรือภายนอกก็ได้ ซึ่งสิ่งนั้นจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ จากความหมายโดยสรุปดังกล่าว ยังได้สอดคล้องกับทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ที่ ไตรรัตน์ โภคพลารักษ์ และสุพิน เกษาคูปต์ (2557: 8-41) ใต้นิยามความหมายของแรงจูงใจของ Jerry L. Gary, Frederick A. Starke, Don Hellriegel, John W. Slocum Jr และ Richard L. Daft ว่าแรงจูงใจ เป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกก็ได้ ที่ไปกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำ คือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ต้องทำงานเพื่อสนองตอบความต้องการของตน (พวงเพชร วัชรอยู่, ม.ป.ป.: 1) ภารกิจแรกๆ ของผู้บริหาร จึงหมายถึง การจูงใจคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน

ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2546: 320) ได้ให้ความหมายของจูงใจไว้ว่า หมายถึง “ชักนำ หรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” ในขณะที่เกี่ยวกับการจูงใจคนนั้น ก็ต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งสุพิน สฤษฏ์วานิช (2549: 196-197) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้น มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ และพัฒนางานขององค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานคนๆ นั้น ก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมา จึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและเข้าใจถึงแรงจูงใจของพนักงาน เนื่องจาก แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางอย่างเสมอ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น รวมถึงแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะต่ำลง หรือขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้บริหารจึงสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้ โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่ที่จะต้องเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2546: 549-550) ได้ศึกษาประเภทของแรงจูงใจ โดยได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจหรือแรงขับ ตามนักจิตวิทยาเป็น 2 ประเภท คือ

1.3.1 แรงจูงใจหรือแรงขับทางชีวภาพ ซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเบื้องต้นหรือแรงจูงใจหรือแรงขับที่ไม่ต้องเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ ความหิวกระหาย การนอนหลับ อากาศหายใจ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และความต้องการทางเพศ

1.3.2 แรงจูงใจหรือแรงขับทางจิตใจหรือสังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับขั้นที่สองหรือแรงจูงใจหรือแรงขับที่ต้องเรียนรู้ แรงจูงใจหรือแรงขับประเภทนี้ของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไปตามผลของการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ยังแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมของสังคมหรือแม้แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะอยู่ในสังคมเดียวกัน แรงจูงใจหรือแรงขับประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการในการคบค้าสมาคม ความมีอิสระ ความรัก การได้รับการยกย่องนับถือ ความภาคภูมิใจ ตลอดจนความสำเร็จ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจหรือแรงขับทั้งสองประเภทนี้ บางครั้งก็แยกออกจากกันได้ยาก เช่น ความหิวเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับที่ไม่ต้องเรียนรู้ แต่การเลือกประเภทของอาหารเพื่อประทังความหิว ก็เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับที่ต้องเรียนรู้ เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ ได้เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคสมัยแรกๆ ของการศึกษาเรื่องการจัดการ ในทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ซึ่ง ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคูปต์ (2557: 8-42) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor ไว้ว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพผู้บริหาร จะต้องมีการวางแผนงานที่ดีและคัดสรรคนงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ และที่สำคัญเมื่อต้องการให้คนงานเพิ่มผลผลิตก็ต้องจูงใจเขาด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ได้เพิ่มขึ้นกับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นด้วย ในยุคต่อมานักจิตวิทยา มีความเห็นว่า ในภาวะการณ์ทำงานของมนุษย์จะถูกควบคุมโดยบรรทัดฐานของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้น มันจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มมากกว่าการใช้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ หลังจากนั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจสมัยใหม่ได้รับความสนใจอย่างจริงจังจากนักวิชาการในช่วงหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ที่ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจได้เกิดขึ้นและขยายตัวอย่างมาก ทำให้มีการจ้างงานมากขึ้น ปัญหาของการบริหารก็มีมากขึ้นเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องหาวิธีการในการเพิ่มผลผลิตภาพ ในขณะนี้เองที่นักจิตวิทยาหลายท่านได้หันมาให้ความสนใจกับประเด็นปัญหาการจูงใจพนักงานมากขึ้น โดยสามารถอธิบายแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ ดังนี้

1.4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน (The Basic Needs) และทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow

Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ โดยได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน (The Basic Needs) (A. H. Maslow, 1992: 130-136) และทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) (Abraham H. Maslow, 1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2555: 81-83) ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนหลังได้ ดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการทางกายภาพ (The physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นลำดับของความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์

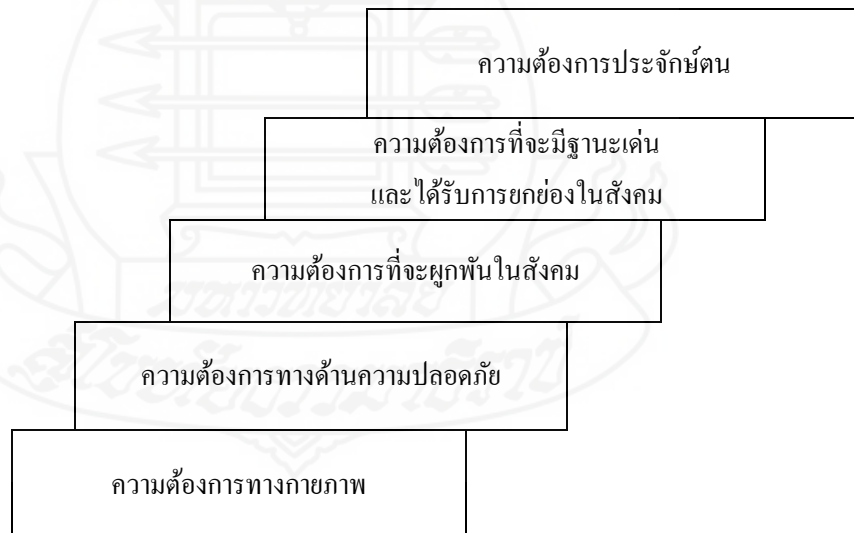
(2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (The safety needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการลำดับขั้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครองปลอดภัยอันตรายและการข่มขู่ต่างๆ จากภัยสงคราม โรคภัย ภัยธรรมชาติ การทำร้ายร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

(3) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (The love needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัย หลังจากที่ความพอใจของมนุษย์ทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมา คือ ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความรัก และการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

(4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (The esteem needs) มนุษย์ที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย และการผูกพันในสังคมได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว จะหันไปสู่ความต้องการลำดับที่ 4 นี้ การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ ในลำดับที่ 4 นี้ ให้ได้ โดยการใช้ฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึง ความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง ได้รับการยกย่องจากคนในสังคมและให้ความสำคัญ เป็นต้น

(5) ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง (The need for self-actualization) เมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงในตนเองเป็นลำดับของความต้องการขั้นสูงสุด หมายถึง การที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้มนุษย์ สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้ เช่น นักดนตรีต้องการที่จะเล่นดนตรี ศิลปินต้องการวาดรูป ถ้าพวกเขาได้ทำมันพวกเขาจะมีความสุข

2) หลักของทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับชั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับชั้นถัดขึ้นไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้ดีนั้น หัวหน้าฝ่ายจัดการต้องเข้าใจว่า คนงานในโรงงานมีความต้องการอะไรบ้าง อยู่ในลำดับชั้นไหนของลำดับชั้นของความต้องการ 5 ประการ เช่น สมมติว่าคนงานในโรงงานเป็นกลุ่มคนงานที่พอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนอยู่แล้ว วิธีจูงใจคนงานกลุ่มนี้ ตามหลักของ Maslow ฝ่ายจัดการต้องพยายามสนองตอบความต้องการลำดับชั้นถัดขึ้นไป จากความต้องการทางกายภาพ คือ ด้านความปลอดภัยของคนงาน เป็นต้น การที่ฝ่ายจัดการจะหันไปสนองตอบความต้องการ ลำดับที่ 3, 4 และ 5 โดยที่ความต้องการลำดับที่ 2 ยังไม่ได้รับตอบสนองนั้น เป็นวิธีการจูงใจคนที่ผิด และจะไม่ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow. รัฐประศาสนศาสตร์

ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887- ค.ศ. 1970) (น. 84), โดย พิทยา บวรวัฒนา, 2555 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3) *ความต้องการสูงสุดของมนุษย์* ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุด คือ องค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่นๆ เป็นคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึก และเป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะแนวทางให้ฝ่ายบริหารว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อคนงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับชั้นต่างๆ ของคนงานเหล่านั้น

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Maslow ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หลายประการ เช่น ลำดับชั้นตอนของความต้องการของ Maslow มีจริงหรือไม่ เป็นไปได้หรือที่ความต้องการหลายประการ จะได้รับการตอบสนองโดยพฤติกรรมเพียงครั้งเดียว และเป็นไปได้หรือที่คนงานหลายคนจะมีความต้องการเหมือนกันหมด นอกจากนี้ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการยังถูกโจมตีว่าเป็นทฤษฎีที่ขาดข้อมูลรองรับ และยังไม่ใช้ทดสอบกับกรณีเฉพาะเรื่องได้ยากด้วย

1.4.2 *ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivator-Hygiene Theory) ของ Herzberg*

พิทยา บวรวัฒนา (2555: 83-85) ได้ศึกษาทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งเรียกว่า Motivator-Hygiene Theory หรือเป็นภาษาไทย อาจเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา เนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าว คล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของ Maslow เพราะได้แบ่งประเภทปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นเป็นสองพวก คือ ปัจจัยทางสุขวิทยา (hygiene factors) ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การนิเทศงานทางเทคนิค และสภาพการทำงาน โดยทั่วไป ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ใกล้เคียงกับความคิดของ Maslow เกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการขั้นต้นๆ ปัจจัยพวกที่สอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งได้แก่ เรื่องการได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสดำเนินงาน สาระของทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับคนงานได้ ส่วนปัจจัยสุขวิทยานั้น ไม่สามารถทำให้คนงานพอใจในงานได้ เพียงแต่ว่าคนงานคนไหนได้รับการสนองตอบในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาแล้ว ก็สามารถประกันได้แน่นอนว่าคนงานคนนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในงาน ส่วนการจะทำให้คนพอใจในงานนั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยการจูงใจ มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสุขวิทยาเลย

วิธีการศึกษาของ Herzberg คือ มีการสัมภาษณ์วิศวกรและนักการบัญชี 200 คน ใน 9 บริษัท โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กรอกข้อมูลลงว่า ประสบการณ์ในการทำงานอันใดบ้างที่เคยทำให้เขารู้สึกสบายและไม่สบาย และให้ระบุว่าแต่ละประสบการณ์มีผลต่อความรู้สึกของเขา

อย่างไรต่อองค์การเสร็จแล้ว Herzberg จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดหมวดหมู่ เช่น หมวดความสำเร็จ
หมวดการทำงาน ฯลฯ เพื่อดูว่าข้อมูลในหมวดใดแสดงถึงปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยจูงใจมากน้อยแค่ไหน
อย่างไร

1.4.3 ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย (Theory X & Theory Y) ของ McGregor

นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงมากอีกท่านหนึ่ง คือ McGregor ซึ่งเขียนหนังสือ ชื่อ The Human Side of Enterprise (Douglas McGregor, 1960 อ้างถึงใน พิทยา
บวรวัฒนา, 2555: 163) ความคิดของ McGregor เข้าใจง่าย โดยผู้เขียนได้ประยุกต์ความคิดลำดับขั้น
ของความต้องการของ Maslow มาใช้อธิบายรูปแบบการจูงใจคนงาน McGregor ได้อธิบายว่าการจูงใจ
คนงานมีอยู่สองวิธี คือ วิธีเดิม (traditional) เรียกว่า Theory X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์หรือ
ที่เรียกว่า Theory Y วิธีการจูงใจคนงานแบบ Theory X และ Theory Y มีความแตกต่างกันในแง่ที่ว่า
แต่ละรูปแบบการจูงใจ มีความสามารถสนองตอบความต้องการของคนงานไม่เหมือนกัน กล่าวคือ
ระบบการจัดการแบบ Theory X สามารถสนองตอบความต้องการทางด้านกายภาพและความต้องการ
ความปลอดภัย และในบางครั้งอาจตอบสนองความต้องการทางสังคมของคนงานได้ อย่างไรก็ตาม
Theory X ไม่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่อง
ในสังคม รวมทั้งความต้องการประจักษ์ตน ซึ่งความต้องการสองอันหลังนี้ต้องอาศัยกลยุทธ์การจูงใจ
คนงานแบบ Theory Y เท่านั้น จึงจะได้รับการตอบสนอง (พิทยา บวรวัฒนา, 2555: 163)

Theory X ของ McGregor มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (Douglas Murray McGregor, 1992: 217)

- 1) ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบในการจัดส่วนประกอบขององค์การประกอบด้วย เงิน วัสดุ เครื่องมือ และคน เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ
- 2) ฝ่ายจัดการต้องให้ความเคารพคนงาน และต้องพยายามจูงใจ ควบคุมการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
- 3) ถ้าฝ่ายจัดการไม่เข้ามาควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดแล้ว คนงานจะขี้เกียจและต่อต้าน ฝ่ายจัดการจึงมีหน้าที่จูงใจ ให้รางวัล ลงโทษ และควบคุมการทำงานของคนงานโดยตรง เราอาจกล่าวได้ว่าการจัดการ คือ การทำงานโดยอาศัยคนอื่นนั่นเอง

นอกจากนี้ McGregor มีความเชื่อเกี่ยวกับทฤษฎีดังกล่าว ดังนี้

- 1) มนุษย์โดยธรรมชาติมักขี้เกียจ เขาจะทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
- 2) มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ และชอบที่จะเป็นผู้ตาม
- 3) มนุษย์มีความเห็นแก่ตัวแต่กำเนิด ไม่ใส่ใจในความต้องการขององค์การ

4) มนุษย์โดยธรรมชาติมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5) มนุษย์ไม่ฉลาด เชื่อคนง่าย

ในส่วนที่เกี่ยวกับ Theory X นี้ McGregor ได้แสดงความเห็นว่า ความคิด Theory X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ Weber บางที Theory X ใช้ได้ทั้งๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกี่ยว ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ Theory X อ้างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบ Theory X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับ Theory X เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการ (พิทยา บวรวัฒนา, 2555: 163-164)

ทฤษฎีที่น่าจะสามารถจูงใจคนงานได้ดีกว่า Theory X เป็นทฤษฎีทางการจัดการ ที่ทันสมัยกว่า McGregor เรียกว่า Theory Y ซึ่งยกย่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความเชื่อพอสรุปได้ ดังนี้ (Douglas Murray McGregor, 1992: 221)

1) ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบในการจัดส่วนประกอบขององค์การ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ เครื่องมือ และคน เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ

2) โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่เฉื่อยชา หรือมีพฤติกรรมต่อต้านความต้องการขององค์การ แต่การที่เขากลายเป็นคนเฉื่อยชา หรือมีพฤติกรรมต่อต้านความต้องการขององค์การนั้น ก็เพราะประสบการณ์การทำงานในองค์การของเขานั้นเอง

3) หน้าที่ของฝ่ายจัดการ คือ ต้องให้คำแนะนำ และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเขอย่างเต็มที่

4) หน้าที่ที่สำคัญของฝ่ายจัดการ คือ จัดสภาพและวิธีการผลิตในองค์การ เพื่อให้คนสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้ดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นเอง

1.4.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland

สุขุมวิทช์ ไสยโสภณ (2553: 98-99) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (McClelland and Burnham, 1976) โดยอธิบายได้ ดังนี้

David McClelland และคณะได้ทำการศึกษาและเสนอทฤษฎีการจูงใจที่สัมพันธ์กับแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม โดยเขาแยกความต้องการในการทำงานของบุคคลออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2) *ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation)* เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีการทำงานร่วมกับกลุ่ม มีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3) *ความต้องการอำนาจ (Need for Power)* ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ คือ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้กระทำเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ

McClelland ให้แนวคิดที่ว่า ถ้าบุคคลมีความต้องการใดสูง ความต้องการนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะสร้างความพอใจให้กับเขา เช่น บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ก็จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย โดยจะทำงานหนักและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลนั้น จะเรียนรู้ความต้องการต่างๆ จากสภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะทำให้เขาแสดงพฤติกรรมตามความสำเร็จและความพอใจในรางวัลที่ได้รับ

1.4.5 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของ Locke

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2553: 99-100) ได้ศึกษาทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของ Enwid Locke (Locke, 1968) ที่ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของคนเป็นผลมาจากการตั้งเป้าหมายอย่างมีสำนึก และความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นของตัวบุคคลเอง โดยการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) จะเป็นกระบวนการภายในที่จะนำไปสู่การแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากบุคคลจะมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น จะทำงานจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และยิ่งเป้าหมายมีระดับความยากมากเท่าไร บุคคลก็จะใส่ความพยายามมากเท่านั้น

โดยการตั้งเป้าหมายจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1) *ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย (Goal Specificity)* หมายถึง ระดับของความชัดเจนของเป้าหมาย

2) *ความยากของเป้าหมาย (Goal Difficulty)* หมายถึง ระดับของความสามารถ หรือความพยายามที่ต้องใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) *ความหนักแน่นของเป้าหมาย (Goal Intensity)* หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนได้ แต่ถ้าเป้าหมายที่มอบหมายนั้นอาจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้ เมื่อผู้ปฏิบัติงาน

เกิดการต่อต้านหรือขาดการอธิบายด้วยเหตุผลที่เพียงพอ ดังนั้น เป้าหมายจึงนับได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการปฏิบัติงาน ถ้าไม่มีเป้าหมายแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลำบากในเรื่องของทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายนำไปสู่ความแน่นอนของการทำงานและลดเงื่อนไข ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานให้เบาบางลงได้

1.4.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-39) ได้ศึกษาทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วิคเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom, 1995) โดย Vroom เชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตน โดยบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับรางวัลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้ในกรณีที่เขาได้ใช้ความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ นั่นคือ ความคาดหวังดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ กล่าวโดยสรุป คือ บุคคลจะเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เมื่อเขาคาดได้ว่าพฤติกรรมนั้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทน ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเป็นไปตามสมการ ดังนี้

$$\text{การจูงใจ (Motivation)} = V \times E \times I$$

V = Valence หมายถึง ความชอบ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวัง คือ การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่ดีขึ้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือ คือ การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดจากความพยายามของเขา จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการ

1.4.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-39 - 5-40) ได้ศึกษาทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ สเตซี เจมส์ อัดัมส์ (Stacy James Adams) (Stacy James Adams, quote in David M. Messick & Karen S. Cook, 1983) เห็นว่า บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม ดังนั้น องค์การสามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทหรืออุทิศตนให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้ หากบุคลากรเห็นว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนได้รับคุ้มค่าหรือยุติธรรม คือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานถ้าได้รับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคระหว่างปัจจัยนำเข้าของตน หรือสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทลงไป กับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าของบุคคลอื่น และรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับเช่นกัน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2

$$\frac{\text{รางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนได้รับ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มลงไป}} = \frac{\text{รางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับ}}{\text{สิ่งที่บุคคลอื่นได้ทุ่มเทไป}}$$

ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างอัตราส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้รับกับปัจจัยนำเข้าของตนกับอัตราส่วนของบุคคลอื่น. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 (น. 5-40), โดย สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2554, นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

1.4.8 ทฤษฎีความต้องการ ERG (ERG Theory) ของ Alderfer

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-40) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการ ERG (ERG Theory) ของ เคลย์ตัน พี อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1969) ซึ่ง Alderfer ได้จัดกลุ่มความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ใหม่เป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการในการดำรงชีพ (Existence needs: E) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย

2) ความต้องการในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relateness needs: R) ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง รวมทั้งต้องการการยอมรับนับถือจากสังคมด้วย

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ความสร้างสรรค์ และประสบความสำเร็จในงาน

โดยสรุปว่า ความต้องการเหล่านี้ แม้จะเป็นลำดับขั้น จากความต้องการ E ไปสู่ความต้องการ R และความต้องการ G เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็แรงจูงใจอีกต่อไป แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนหรือมีความจำเป็น คนอาจจะกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วได้

1.4.9 ทฤษฎีของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 220) ได้ศึกษาทฤษฎีของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) ว่าเป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม โดยเริ่มจากการที่คนรับรู้ว่าความพยายามจะนำไปสู่รางวัลและเป็นรางวัลที่มีคุณค่า เราจึงพยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมา แต่ผลงานนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพของเขา ตลอดจนการรับรู้ในบทบาทที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผล เพื่อที่จะได้รับรางวัล

ไม่ว่าจะเป็นรางวัลภายในหรือรางวัลภายนอก ซึ่งเป็นรางวัลที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับเขา เขาควรจะได้รับ แล้วจึงจะนำไปสู่ความพึงพอใจ

1.4.10 ทฤษฎี Z ของ อูชิ (Ouchi's Theory Z)

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2554: 5-41) ได้ศึกษา ทฤษฎี Z ของวิลเลียม อูชิ (William G. Ouchi, 1982) ที่ได้เสนอทฤษฎี Z ว่าเป็นทฤษฎีทางการบริหาร ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกากับการบริหารแบบญี่ปุ่น กล่าวคือ ได้นำแนวคิดการบริหารของสหรัฐอเมริกาที่เน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์กรน้อย มาผสมผสานกับแนวความคิดการบริหารของญี่ปุ่นที่เน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน เน้นการจ้างงานระยะยาว ใช้ระบบอาวุโส ให้ความสำคัญต่อความชำนาญเฉพาะด้าน ใช้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม กล่าวได้ว่า ทฤษฎี Z เป็นการเติมเต็มกันและกันระหว่างแนวคิดการบริหารของสหรัฐอเมริกา และแนวคิดการบริหารของญี่ปุ่น ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ชัดเจน มีการพัฒนาพนักงาน ใช้การตัดสินใจแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้มีการลาออกจากงานลดลง มีความผูกพันในงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น โดยทฤษฎี Z มีคุณลักษณะสำคัญ คือ

- 1) การจ้างงานระยะยาว
- 2) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- 3) การตัดสินใจร่วมกันในลักษณะกลุ่ม
- 4) ความรับผิดชอบร่วมกัน
- 5) การควบคุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 6) เน้นความสามารถทั่วไปมากกว่าความชำนาญเฉพาะด้าน
- 7) การให้ความสนใจบุคคลโดยส่วนรวม

แม้ว่าทฤษฎี Z จะเป็นทฤษฎีการบริหาร แต่เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ และจากการนำแนวคิดของทฤษฎีนี้ไปใช้ในการบริหาร ทำให้พนักงานมีความผูกพันในงาน และองค์กรมากขึ้น การลาออกจากงานลดลง ตลอดจนช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น จึงนับว่าทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจด้วย

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งทำให้คนเกิดการกระทำ คือ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานขององค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆ นั้น ก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมา

จึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร เช่นเดียวกันกับการนำข้อบังคับกรรมที่คิดว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเข้าใจถึงแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ที่ได้แบ่งประเภทปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นเป็นสองพวก คือ ปัจจัยทางสุขวิทยา (hygiene factors) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ สาธารณะของทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับคนงานได้ ส่วนปัจจัยสุขวิทยานั้น ไม่สามารถทำให้คนงานพอใจในงานได้ เพียงแต่ว่าคนงานคนไหนได้รับการสนองตอบในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาแล้ว ก็สามารถประกันได้แน่นอนว่าคนงานคนนั้น จะไม่เกิดความไม่พอใจในงาน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาโดยตรง ซึ่งผลของแรงจูงใจที่ได้รับจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การนำข้อบังคับกรรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติยังสัมพันธ์กับหลักสมรรถนะของบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของสมรรถนะหลักที่บุคลากรทุกคนในองค์กรทุกตำแหน่งล้วนต้องยึดถือร่วมกัน โดยผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

โดยจะขอนำเสนอออกเป็นหัวข้อย่อยๆ คือ 1) ความเป็นมาของสมรรถนะ 2) ความหมายของสมรรถนะ 3) องค์ประกอบของสมรรถนะ 4) ประเภทของสมรรถนะ 5) โครงสร้างและรูปแบบของกรอบสมรรถนะ 6) การประยุกต์ใช้สมรรถนะในราชการพลเรือนไทย 7) ประโยชน์ของสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

เมื่อพูดถึงสมรรถนะ ก็มักจะกล่าวอ้างถึง David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard กับบทความที่มีชื่อเสียงของเขาคือตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 (คณะทำงาน โครงการสมรรถนะ, 2548: 1)

ในบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence นั้น McClelland แสดงความคิดเห็นต่อด้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่า ไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และในขณะเดียวกันยังมีข้อดีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ตัวแปรสมรรถนะ มักไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือเศรษฐกิจฐานะทางสังคม เหมือนกับการวัดความถนัด หรือวัดอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน ประเด็นเรื่องการไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือเศรษฐกิจฐานะนี้ เป็นประเด็นสำคัญในอเมริกา เพราะอเมริกาเป็นสังคมที่มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมด้านการจ้างงาน จึงมีการตรากฎหมายเพื่อส่งเสริมโอกาสของการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ดังนั้น แบบทดสอบที่แสดงผลการทดสอบของกลุ่มต่างๆ ที่แตกต่างกัน มักถูกคัดค้านว่าผิดกฎหมาย วิธีการวิจัยของ McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน และกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้ แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลของเขาเน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ ในครั้งแรก McClelland คิดจะใช้การสังเกตการทำงานประจำวันของผู้ที่ประสบความสำเร็จ กับผู้ที่มีผลงานในระดับปานกลาง แต่่ววิธีการนี้ ใช้เวลามากเกินไป และไม่สะดวกในทางปฏิบัติ เขาจึงพัฒนาเทคนิค ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีที่พัฒนามาจากการผสมผสานวิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของ Franagan และวิธีการของแบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT) (คณะทำงาน โครงการสมรรถนะ, 2548: 1)

BEI เป็นการสัมภาษณ์ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จสูงสุด 3 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าล้มเหลว 3 เหตุการณ์ จากนั้น ผู้สัมภาษณ์ก็ถามคำถามติดตามว่าอะไร ทำให้เกิดสถานการณ์นั้นๆ มีใครที่เกี่ยวข้องบ้าง เขาคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร และต้องทำอะไรในการจัดการกับสถานการณ์แล้ว เขาทำอะไร และเกิดอะไรขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานนั้นของเขา การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานเป็นวิธีการที่ John Flanagan พัฒนาขึ้นในช่วงสงครามโลก ครั้งที่สอง เป็นวิธีการที่มีจุดหมายเพื่อค้นหาลักษณะที่สำคัญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีการเป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ในสถานการณ์การทำงานหรือสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายหลัก คือ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ แต่จุดมุ่งหมายของ BEI คือ การเน้นที่ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก็นำเข้ามาวิเคราะห์ เพื่อดูว่าลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จมีอะไรบ้างที่ไม่เหมือนกับผู้ที่ประสบความสำเร็จปานกลาง จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาถอดรหัสด้วยวิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำพูด (Content Analysis of Verbal Expression) แล้วนำข้อมูลที่ถอดรหัสแล้วมาวิเคราะห์

ความแตกต่างทางสถิติ เพื่อศึกษาลักษณะที่แตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จกับผู้ที่ผลงานระดับปานกลาง (คณะทำงาน โครงการสมรรถนะ, 2548: 2) จากการศึกษาพบว่า IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า คนที่ทำงานเก่งไม่ได้หมายถึงคนที่เรียนเก่ง แต่คนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (กรมที่ดิน, 2554: 1)

2.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่นิยามไว้ต่างๆ กัน โดยทั่วไปอาจกล่าวกันว่าไม่มีนิยามใดถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ จึงทำให้มีคำจำกัดความที่หลากหลายตามแต่ละทัศนะของนักวิชาการที่ศึกษา ดังนี้

David C. McClelland (กรมที่ดิน, 2554: 4) ให้ความหมายไว้ว่าสมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สำนักงาน ก.พ. (คณะทำงาน โครงการสมรรถนะ, 2548: 4) ได้นิยามสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

L M. Spencer and S. M. Spencer (1993: 3 อ้างถึงใน สุจิตรา ชนานันท์, 2553: 88) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึง จิตความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด โดยการใช้เกณฑ์มาตรฐาน ในขณะเดียวกัน เอลิมพงศ์ มีสมนัย ได้นิยาม Competency ตามนิยามของ Spencer and Spencer ในทรรศนะที่คล้ายคลึงกับสุจิตรา ชนานันท์ กล่าวคือ เอลิมพงศ์ มีสมนัย (2557: 14-8) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น

เมื่อพิจารณาจากคำนิยามของ Spencer and Spencer ดังกล่าวข้างต้น เอลิมพงศ์ มีสมนัย (2557: 14-9) กล่าวว่า จะพบว่าสมรรถนะมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

2.2.1 เป็นส่วนซึ่งกำหนดคุณลักษณะของบุคคล (Underlying characteristics) กล่าวคือ เป็นสิ่งที่ฝังลึก และมีความคงทนจนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ รวมทั้งใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ และพฤติกรรมการทำงานได้ด้วย

2.2.2 มีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับผลการปฏิบัติงาน (Causally related)

หมายความว่า สมรรถนะเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมหรือเป็นตัวพยากรณ์ว่าบุคคลนั้นจะสามารถสร้างผลงานได้มากน้อยเพียงใด

2.2.3 สามารถใช้อ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ (Criterion referenced) หมายความว่า

สมรรถนะจะต้องสามารถใช้พยากรณ์ได้ว่าใครเก่งด้านไหนหรือมีจุดอ่อนด้านไหน เมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ Spencer and Spencer สมรรถนะอาจประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ (เกลิมพงศ์ มีสมนัย, 2557: 14-9)

2.3.1 **องค์ความรู้ (Knowledge)** คือ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารงาน ความรู้เกี่ยวกับการผลิต เป็นต้น

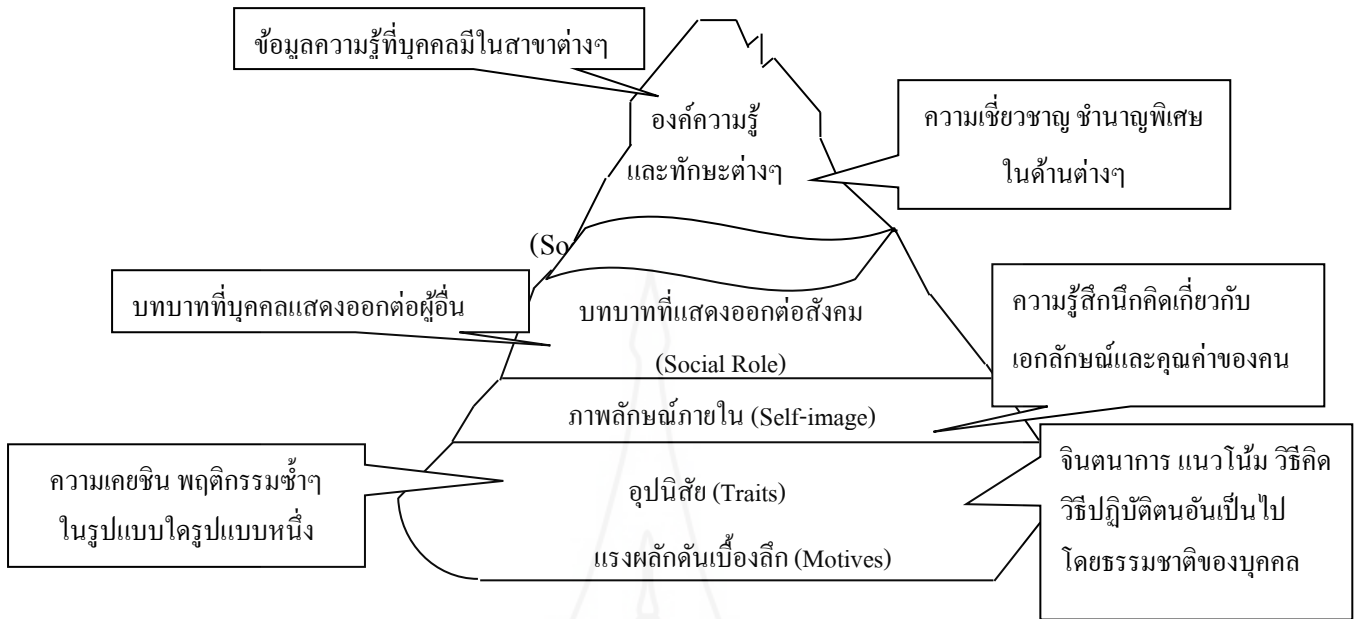
2.3.2 **ทักษะต่างๆ (Skills)** คือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการจัดเอกสาร ทักษะการเจรจาให้คนไข้ไม่รู้สึกรู้สึกเจ็บของพยาบาล ทักษะการนำเสนอให้ผู้ฟังเข้าใจและประทับใจ เป็นต้น

2.3.3 **บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)** คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในทางกลับกันก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลๆ นั้นด้วย เช่น ผู้นำองค์กรจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติมักจะทำตามคำสั่งหรือขอบเขตความรับผิดชอบ

2.3.4 **ภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) (Self-image)** คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือการยึดถือค่านิยมในการเสียสละเพื่อส่วนรวม

2.3.5 **อุปนิสัย (Traits)** คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นที่หน้าเคารพนับถือ เป็นที่หน้าเชื่อถือไว้ใจได้ เป็นผู้ฟังที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2.3.6 **แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives)** คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หรือแรงจูงใจเพื่อมุ่งอำนาจ เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย (น. 3), โดยคณะทำงานโครงการสมรรถนะ, 2548, กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด. สำนักงาน ก.พ.

แนวคิด เรื่อง สมรรถนะดังกล่าว มักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงข้างต้น ซึ่งสามารถใช้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีในตัวบุคคลได้ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะตามความยากง่ายของการพัฒนา ส่วนที่เป็นความรู้และทักษะต่างๆ ถือว่าเป็นส่วนที่บุคคลแต่ละคนสามารถพัฒนาได้ไม่ยาก โดยอาจใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเปรียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำ นักวิชาการจึงมักเรียกส่วนนี้ว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบที่เหลือซึ่งได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้นนั้น จัดว่าเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่า เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเปรียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งอยู่ใต้น้ำที่มองเห็นได้ยากกว่า ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ และอาจต้องใช้เวลามากกว่า นักวิชาการ จึงมักเรียกส่วนที่อยู่ใต้น้ำว่า “Soft Skills” (เฉลิมพงษ์ มีสมนัย, 2557: 14-10)

2.4 ประเภทของสมรรถนะ

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2557: 14-14-14-16) ได้ศึกษาการแบ่งประเภทของสมรรถนะว่าขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือค่านิยมที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง ลักษณะงาน และลำดับชั้นในองค์กร โดยสามารถจัดประเภทของสมรรถนะได้ ดังนี้

2.4.1 การจัดประเภทสมรรถนะตามเกณฑ์การอ้างอิง

หากยึดคำนิยามของศาสตราจารย์ McClelland หรือของ Spencer and Spencer จะพบว่า องค์ประกอบหนึ่งของคำนิยามก็คือ การใช้อ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ (Criterion referenced) กล่าวคือ สมรรถนะจะต้องพยากรณ์ได้ว่าใครเก่งด้านไหนหรือมีจุดอ่อนด้านไหน เมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น บริษัท McBer จึงแบ่งประเภทของสมรรถนะตามเกณฑ์การอ้างอิงออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) *สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies)* หมายถึง สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นได้ ถือเป็นสมรรถนะขั้นต่ำหรือมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ไม่ได้มุ่งเน้นว่าหากมีสมรรถนะดังกล่าวแล้ว จะทำให้ทำงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น สมรรถนะพื้นฐานนี้ Schroder เรียกว่าสมรรถนะขั้นต่ำหรือ Basic Competencies

2) *สมรรถนะเชิงจำแนก (Differentiating Competencies)* หมายถึง สมรรถนะที่สามารถใช้จำแนกผู้ปฏิบัติงานว่าคนใดจะมีผลงานดีกว่าหรือด้อยกว่ากันอย่างไร สมรรถนะเชิงจำแนกนี้ Schroder เรียกว่า สมรรถนะสำหรับการสร้างผลงาน หรือ High-Performance Competencies

การจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะพื้นฐานและสมรรถนะเชิงจำแนก มีความสำคัญในทางปฏิบัติอย่างยิ่ง เพราะจะมีผลต่อการกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานว่าจะเป็นการกำหนดแต่เพียงมีหรือไม่มีสมรรถนะตามมาตรฐานขั้นต่ำหรือจะเป็นการกำหนดว่าจะต้องมีสมรรถนะในระดับเท่าใดด้วย

2.4.2 การจัดประเภทสมรรถนะตามความจำเป็นของงาน

สมรรถนะสำหรับการทำงานในองค์กร อาจแบ่งเป็นสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะ และสมรรถนะทางเทคนิค

1) *สมรรถนะหลัก หรือ Core Competency* หมายถึง สมรรถนะซึ่งทุกตำแหน่งงานในองค์กรจำเป็นต้องมี เพราะเป็นปัจจัยที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นสมรรถนะระดับองค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยสมรรถนะหลักอาจจะแบ่งย่อยออกเป็น

(1) *สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies)* การเจรจาต่อรอง การสื่อสาร ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความสามารถด้านภาษา เป็นต้น และ

(2) *สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies)* ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เป็นต้น

2) *สมรรถนะด้านเทคนิคหรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Functional Competency/Technical Competency)* คือ สมรรถนะที่กำหนดขึ้น เพราะมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตำแหน่งงานนั้น เช่น ด้านการเงินและบัญชี ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการตลาด ด้านการซ่อมบำรุง เป็นต้น

2.4.3 การจัดประเภทของสมรรถนะตามลำดับชั้นของโครงสร้างและองค์การ

ในบางครั้งการจัดประเภทของสมรรถนะตามลักษณะของงานอาจพิจารณาถึงมิติที่เกี่ยวข้องกับลำดับชั้นของงาน หรือช่วงชั้นขององค์การด้วย โดยอาจแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) *สมรรถนะหลัก (Core Competency)* คือ สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน และในทุกระดับในองค์การจำเป็นต้องมี ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งมีการกิจสำคัญ คือ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การไปสู่ความสำเร็จ หรือพันธกิจในการสร้างคุณค่าให้กับองค์การ

2) *สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Family Competency)* คือ สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในกลุ่มงาน กลุ่มตำแหน่ง หรือสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องมี เพื่อให้การทำงานตามบทบาทในกลุ่มงานหรือสายงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) *สมรรถนะเฉพาะหน้าที่งาน (Job-specific Competency)* คือ สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือกิจกรรมสำคัญในกระบวนการงาน (Key Result Areas) ให้ได้ผล

กล่าวโดยสรุป การจำแนกหรือการจัดประเภทของสมรรถนะในองค์การ ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นตัวกำหนดตัวแบบสมรรถนะสำหรับองค์การนั้นๆ (Competency Model) ซึ่งก็คือ การกำหนดประเภท และระดับของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามความคาดหวังของผลงานที่แตกต่างกัน โดยในองค์การเดียวกัน ควรที่จะใช้มาตรฐานในการจัดประเภทสมรรถนะที่เหมือนกัน

2.5 โครงสร้างและรูปแบบของกรอบสมรรถนะ

ในการจัดทำกรอบสมรรถนะมักจะประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ กลุ่มของสมรรถนะ ประเภทและชื่อของสมรรถนะ ความหมายและคำนิยามของสมรรถนะ พฤติกรรมบ่งชี้หรือพฤติกรรมหลัก และระดับของสมรรถนะ ซึ่งในเรื่องนี้ บริษัทที่ปรึกษา McBer ได้เสนอแนะกระบวนการประเมินสมรรถนะสำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2557: 14-16 - 14-18)

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากข้อมูลผลการดำเนินงาน หรือดัชนีชี้วัดผลผลิต การกำหนดของผู้บังคับบัญชา การประเมินของกลุ่มเพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกค้า

ขั้นตอนที่ 2 ระบุตัวอย่างเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน โดยต้องระบุทั้งตัวอย่างของการเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานเฉลี่ยปกติ

ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ถึงเหตุการณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) ซึ่งอาจใช้คณะกรรมการสัมภาษณ์ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา การใช้ฐานข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญหรือการสังเกต

ขั้นตอนที่ 4 ระบุงานที่ปฏิบัติ (Job Task) และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานนั้น (Job Related Competencies) ซึ่งก็คือการกำหนดตัวแบบกรอบสมรรถนะนั่นเอง (Competency Model)

ขั้นตอนที่ 5 ทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของตัวแบบกรอบสมรรถนะซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ถึงเหตุการณ์สำคัญ การทดสอบ การใช้ศูนย์รวมการประเมิน (assessment center) ซึ่งเป็นการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่

ขั้นตอนที่ 6 นำตัวแบบกรอบสมรรถนะที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและติดตาม และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะในราชการพลเรือนไทย

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2557: 14-27 -14-32) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้สมรรถนะในราชการพลเรือนไทย โดยได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนารูปแบบกรอบสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทยได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ McBer ซึ่งผลการศึกษาวิจัยสามารถจำแนกสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.6.1 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ซึ่งข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มงานใด ต้องมีสมรรถนะในกลุ่มนี้ จึงเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ของข้าราชการไทย ได้แก่

1) **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)** หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์

พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) การบริการที่ดี (*Service Mine-SERV*) หมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (*Expertise-EXP*) หมายถึง ความขวนขวายสนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) จริยธรรม (*Integrity-ING*) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ความร่วมแรงร่วมใจ (*Teamwork-TW*) หมายถึง สมรรถนะนี้ เน้นที่ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2.6.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (*Functional Competencies*) คือ คุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) ประกอบด้วย

1) การคิดวิเคราะห์ (*Analytical Thinking-AT*) หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

2) *การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)* หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

3) *การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others-DEV)* หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่น และผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

4) *การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable-HPA)* หมายถึง เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นสำคัญ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่นี้อาจรวมถึงการ “ออกคำสั่ง” ซึ่งมีตั้งแต่ระดับสั่งงานปกติทั่วไป จนถึงระดับการจัดการขั้นเด็ดขาดกับผู้ฝ่าฝืน

5) *การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)* หมายถึง ความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

6) *ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS)* หมายถึง ความตระหนักถึงข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจนี้เพื่อสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพต่างวัฒนธรรม เพื่อมิตรไมตรีและความร่วมมืออันดีระหว่างราชอาณาจักรไทยและนานาประเทศ

7) *ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU)* หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝง ตลอดจนสถานะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด້วย

8) *ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA)* หมายถึง ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนำนาจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่อุบัติขึ้น จะมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างไร

9) การดำเนินการเชิงรุก (*Pro-activeness-PROAC*) หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

10) ความถูกต้องของงาน (*Concern for Order-CO*) หมายถึง ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ

11) ความมั่นใจในตัวเอง (*Self Confidence-SCF*) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณญาณการตัดสินใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลหรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (*Flexibility-FLX*) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายความว่าความรวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (*Communication & Influencing-CI*) หมายถึง ความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูง หวานล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน

14) สภาวะผู้นำ (*Leadership-LEAD*) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน ปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

15) คุณทริยภาพทางศิลปะ (*Aesthetic Quality-AQ*) หมายถึง ความซาบซึ้งในอรรถรสของงานศิลป์ ประกอบกับการเล็งเห็นคุณค่าของงานเหล่านั้น ในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ และนำมาปรับใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลป์ของตน

2.6.3 สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร นอกจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานแล้ว ยังมีการกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานผู้บริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ (*Visioning-VIS*) หมายถึง ความสามารถในการให้ทิศทางที่ชัดเจน และก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพางานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน

2) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO) หมายถึง ความเข้าใจ กลยุทธ์ภาครัฐ และสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานตนได้ โดยความสามารถ ในการประยุกต์นี้ รวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ถึงทิศทางระบบราชการในอนาคต ตลอดจน ผลกระทบของสถานการณ์ ทั้งในและต่างประเทศที่เกิดขึ้น

3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership-CL) หมายถึง ความตั้งใจ และความสามารถในการกระตุ้นผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนไป ในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้ การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

4) การควบคุมตนเอง (Self Control-SCT) หมายถึง การระงับอารมณ์และ พฤติกรรมอันไม่เหมาะสม เมื่อถูกยั่วหรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือ ทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อ ความเครียดอย่างต่อเนื่อง

5) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others-EMP) หมายถึง ความเชื่อมั่น ในความสามารถของผู้อื่น ดังนั้น จึงมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบให้เพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระ ในการสร้างสรรค์วิธีการของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน

2.7 ประโยชน์ของสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2557: 14-24) ได้ศึกษาการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้

2.7.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร สมรรถนะจะเป็นตัวกำหนดว่า งานหนึ่งๆ ต้องการความรู้ความสามารถใด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเลือกจ้างคนที่มีแนวโน้ม จะประสบความสำเร็จในการทำงานหรือสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น ขณะเดียวกันก็จะช่วยลดการลงทุน และค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล อันเกิดจากการที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กร คาดหวัง นอกจากนี้ สมรรถนะยังช่วยให้การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกบุคลากรเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งองค์กรและฝ่ายบริหารยังสามารถแยกแยะได้ว่าสมรรถนะใดที่พัฒนาได้ง่ายหรือยาก

2.7.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สมรรถนะจะช่วยให้เน้นทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหรือการทำให้เกิดประสิทธิผล และที่สำคัญจะช่วยให้โครงการและมาตรการในการอบรม และพัฒนาบุคลากรมีความประสาน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับค่านิยมและกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ การนำสมรรถนะมาใช้ เป็นฐานสำหรับการอบรมและพัฒนาจะทำให้การใช้ทรัพยากร เช่น เงินและเวลาในการพัฒนาบุคคล

มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ สมรรถนะยังอาจใช้เป็นกรอบสำหรับการสอนงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนาผลงานด้วย

2.7.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะจะช่วยสร้างความชัดเจนว่าบุคลากรควรได้รับการประเมินและติดตามผลด้วยเกณฑ์อะไร ช่วยให้ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน สามารถพูดคุยกันเรื่องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เพราะสมรรถนะจะเป็นแหล่งของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.7.4 ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สมรรถนะเป็นตัวกำหนดว่าตำแหน่งงานหรือบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ว่างลงนั้น ต้องใช้ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะใด เพื่อให้การทำงานในตำแหน่งงานนั้นเกิดประสิทธิผลและองค์กรสามารถใช้สมรรถนะที่ยังขาดไปหรือไม่เพียงพอ นอกจากนี้ สมรรถนะยังจะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบุคลากร ซึ่งมีขีดความสามารถในการทำงานสูงอย่างไร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้นักบวชสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น สมรรถนะ จึงเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีทั้งส่วนที่มองเห็นได้ และส่วนที่มองไม่เห็น โดยเฉพาะในส่วนของสมรรถนะหลักที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน และในทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องมี ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีภารกิจสำคัญ คือ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในที่นี้ คือ ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้การนำข้อบังคับกรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติยังสัมพันธ์กับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการที่ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมองว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษา ฝึกอบรม หรือการรณรงค์ แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield) โดยผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

โดยจะขอนำเสนอออกเป็นหัวข้อย่อยๆ คือ 1) ความเป็นมาของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ 2) ความหมายของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ 3) หลักการ แนวคิดของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความเป็นมาของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์ เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ของโลกดังกล่าว ทำให้หลายๆ ประเทศ ปรับตัวไม่ทันโลก ทำให้เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ๆ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลง แต่ต้องทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการ จากเดิมที่มีปัญหา อาทิ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเฉื่อยชา และละเลยหน้าที่ ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีลักษณะเผด็จการและการทุจริตไม่โปร่งใสไปสู่การเป็นระบบใหม่ ที่เป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่มีลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ: 1)

ผลของการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกาภิวัตน์ ทำให้รัฐบาลต้องเร่งรัดให้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การปรับราชการให้มีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพสูง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในเชิงงบประมาณแนวใหม่ และจัดระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อสร้างข้าราชการมืออาชีพ เชื่อมั่นถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น โดยการดำเนินการดังนี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อรองรับการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้นำคำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาบัญญัติเป็นกรอบแนวทางการบริหารราชการ ดังปรากฏในมาตรา 3/1 ซึ่งถือเป็นต้นแบบของวิธีการทำงานในภาครัฐ ดังต่อไปนี้

“มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และ

การตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน...”(พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545: 1-2)

จากหลักการดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้เสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550 ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบ ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมองว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ ไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษาฝึกรวมหรือการรณรงค์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อว่าการเรียนรู้ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 10-21)

3.2 ความหมายของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 3-5) ได้ให้ความหมายของคำว่า กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการไว้ ดังต่อไปนี้

3.2.1 กระบวนการทัศน์ หมายถึง กรอบความคิด ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ในชุมชน ที่ใช้ในการอธิบายสภาพปัญหาหรือการวิเคราะห์ปัญหาทั่วไป

3.2.2 วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของหมู่คณะ วัฒนธรรมแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางความประพฤติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ ค่านิยม มีผู้ให้ความหมายค่านิยมในองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน

ของบรรดาสมาชิกภายในองค์กร วัฒนธรรม จะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผู้เป็นสมาชิกขององค์กรยึดถือด้วยกัน แบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ

- 1) ค่านิยม
- 2) บรรทัดฐาน
- 3) บุคคล
- 4) วัตถุ เครื่องใช้ เครื่องมือการทำงาน
- 5) สภาพแวดล้อมทางการทำงาน

3.2.3 ค่านิยม หมายถึง มาตรฐานความคิดที่กำหนดว่าสิ่งใด มีค่าเป็นมาตรฐานความคิดของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดการกระทำของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้

3.2.4 กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ หมายถึง กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบ ในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจ ทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำ ที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

3.3 หลักการ แนวคิดของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 4-9) ได้กล่าวถึง หลักการ แนวคิดของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ไว้ดังต่อไปนี้

3.3.1 ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกงไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

3.3.2 ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก

3.3.3 มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเสียสละ

ยึดหลักวิชาการ และจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

3.3.4 รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสมัย (Relevancy) หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวทันสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้และวิทยาศาสตร์ใหม่ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ

3.3.5 มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่รวดเร็วต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่า ไม่ใช่ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า

3.3.6 รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีวิธีการทำงานให้ประชาชนตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาให้ผู้ติดต่อได้ทราบ เปิดเผยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบตามสมควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ความรับผิดชอบต่อผลงานและต่อสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ พร้อมรับการตรวจสอบของสาธารณะ ไม่ใช่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

3.3.7 มีใจและการกระทำ ที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy)
หมายถึง การยึดถือหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพเสมอภาคและหลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออาทรต่อการให้การทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Approach)

3.3.8 มุ่งเน้นผลงาน (Yield) หมายถึง การทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้าย ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

“I AM READY”



“ฉันพร้อมทำงานเพื่อประชาชน เราพร้อมทำงานเพื่อประชาชน”

ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ. กลุ่มมือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ข้าราชการ (น. 6), โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, กรุงเทพฯ.

การที่ข้าราชการจะปฏิบัติราชการไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้นั้น
ข้าราชการ ควรปฏิบัติตามหลักการต่อไปนี้

1) ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)

(1) ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ส่วนราชการได้จัดทำ
ค่านิยมสร้างสรรค์ มาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม

(2) ทำงานด้วยความเสียสละ อุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
หน่วยงานที่กำหนดไว้ และมีความชัดเจนที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม

(3) มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงิน
ที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

2) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness)

(1) ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการ
พัฒนาองค์ความรู้ และทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

(2) มีทัศนคติเชิงบวกและความคิดสร้างสรรค์

(3) ไม่ยึดติดกับปัญหาเดิมๆ โดยไม่คิดแก้ไข

(4) มีการวางแผนการทำงาน เน้นการทำงานโดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนด

ทิศทาง

(5) สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนด

3) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)

(1) ยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค

(2) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(3) มีมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

(4) ซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

(5) มีความขยันหมั่นเพียร

(6) คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อประชาชน
รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ประชาชน

(7) มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน
การมอบหมายงาน ฯลฯ

4) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy)

(1) มีความรู้ความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามโอกาส

(2) ปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(3) รับรู้ว่าคุณหน่วยงาน มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีขีดสมรรถนะอย่างไร และปรับตัวพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) นำความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

(5) สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว

(6) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

(7) มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น

5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)

(1) มีแผนการทำงาน มีความรอบคอบ

(2) ทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

(3) ประหยัดทรัพยากร

(4) คำนึงถึงความคุ้มค่า อัตราต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วย

(5) ทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด

6) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability)

(1) ตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนทั้งต่อหน้าที่การงาน

และต่อสังคม

(2) สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับข้อร้องเรียน

(3) พร้อมรับการตรวจสอบ

7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy)

(1) รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(2) ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม

(3) สร้างเครือข่ายในการทำงาน

(4) ปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ

8) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

(1) ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

(2) มีการวัดและประเมินผลงานที่ชัดเจน

(3) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการใหม่ เป็นการปรับกรอบในการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก

ทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield) และยิ่งรวมถึงแรงจูงใจ และสมรรถนะหลักซึ่งผู้วิจัยได้จัดเป็นกลุ่มการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ การนำข้อบังคับกรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติ นั้นยังสัมพันธ์กับการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

โดยจะขอนำเสนอออกเป็นหัวข้อย่อยๆ คือ 1) ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เครื่องมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 7) ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ 8) การนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานราชการ 9) การควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติ 10) ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 11) ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky (1992: 407) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า มีความหมายเหมือนในพจนานุกรมของ Webster และ Roget ที่กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ประสบความสำเร็จ การผลิตผลลัพธ์

วเรช จันทรศร (2543: 193) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระของการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเน้นการแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษา บทเรียน พัฒนาแนวทาง และสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

กล้า ทองขาว (2548: 173) ได้มองการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการปฏิบัติน่าจะหมายถึง กระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรม เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์กรภาครัฐหรือเอกชน

สมพร เพ็ญจันทร์ (2552: 195) ให้ทัศนะว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดของนโยบาย โดยมีบุคคล คณะบุคคล ขั้นตอน/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายโดยผ่านกระบวนการประเมินผลนโยบาย อีกทีหนึ่ง

ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-8) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาลเพื่อทำให้นโยบายสาธารณะที่กำหนดไว้บรรลุผล

Donald S. Van Meter และ Carl E. Van Horn (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2555: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การกระทำของข้าราชการและประชาชน ซึ่งมีผลเป็นการส่งเสริมหรือขัดขวางความพยายามของรัฐ ในการบรรลุเป้าหมายของนโยบายบางประการ ที่ถูกกำหนดไว้แล้วล่วงหน้า

ลักษณะ ศิริวรรณ (2556: 10-27) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจนโยบายสาธารณะที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรต่างๆ

4.2 ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-8 -5-10) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ของรัฐบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม การทำให้นโยบายบรรลุผลจึงจำเป็นต้องแปลงนโยบายให้เป็นรูปธรรม ซึ่งมักจะทำในรูปแผนงาน และ โครงการ การนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ดังนี้

4.2.1 ความสำคัญของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ

1) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการบริหารนโยบาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่นักรัฐประศาสนศาสตร์ ให้ความสนใจ โดยมุ่งที่การแปลงนโยบายสาธารณะออกเป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและบุคลากรต่างๆ การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจึงเกี่ยวข้องทั้งในระดับการเมือง และการบริหาร และอาจกล่าวได้ว่าการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้เป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ กลายเป็นความจริง และผลของนโยบายจะตกไปสู่ประชาชน

2) ทำให้การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้รับผิดชอบนำไปปฏิบัติได้ เมื่อผู้มีอำนาจในระดับสูงได้กำหนดนโยบายสาธารณะแล้วมอบหมายคนที่รับผิดชอบภารกิจต่างๆ จึงต้องมีการจัดแนวทางและคู่มือที่ระบุรายละเอียด วิธีดำเนินการ กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มากกว่าการตัดสินใจที่ได้ทำไปแล้ว หน่วยราชการและข้าราชการจะถามหารายละเอียดเหล่านี้เพื่อตีความหมายนโยบายแล้ว เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่เป็นจริงที่สอดคล้องกับนโยบายสาธารณะ

3) เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายสาธารณะและผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ นโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นมาเป็นเหมือนลำดับของการคาดหวังที่มีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบที่จะทำให้เกิดผลอาจเข้าร่วมพิจารณากำหนดนโยบายสาธารณะหรือให้ข้อเสนอแนะถึงข้อจำกัดหรือแนวทางอื่นๆ ที่จะทำให้การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากขึ้น ฉะนั้น การเชื่อมโยงจึงต้องจัดลำดับพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

4) ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีคำเปรียบเปรยว่าการปฏิบัติ คือ กระบวนการร่วมมือกัน เพราะต้องใช้ความพยายามที่จะให้สิ่งต่างๆ จากบุคคลที่มีอำนาจบังคับบัญชามาร่วมกันทำงาน หากมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ ที่จะร่วมมือกันมีมาก แนวโน้มของปัญหาในการปฏิบัติก็มีมากไปด้วย ฉะนั้น ในการปฏิบัติจะต้องพิจารณาส่วนประกอบต่างๆ ที่จะมาร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงาน

5) หน่วยงานภาครัฐได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้กำหนดนโยบายและผู้ตัดสินใจนโยบายได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน เพราะได้ตัดสินใจถูกต้องและเลือกหน่วยปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นผลดีต่ออนาคตทางการเมืองของผู้ตัดสินใจนโยบาย ผู้ตัดสินใจนโยบายนอกจากเป็นนักการเมืองแล้ว หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติก็มีส่วนในการตัดสินใจนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติด้วย ย่อมจะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ได้รับประโยชน์หากนโยบายเกิดผลดี

6) มีความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เนื่องจากหน่วยราชการมีทรัพยากรจำกัด ถ้าการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ แสดงว่าการใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า บุคลากร งบประมาณ และเวลาที่เสียไปก็ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม นอกจากนั้น ทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ ก็มีการประสานช่วยเหลือ สนับสนุน ซึ่งกันและกันได้เป็นการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่คุ้มค่า ประหยัด และสมประโยชน์

7) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานลดน้อยลง การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จะต้องมีการกำหนดแผนงาน โครงการ มารองรับเพื่อเป็นเครื่องมือทำงานให้เป็นรูปธรรม ทำให้ความสับสนหรือความไม่เข้าใจต่างๆ เกี่ยวกับตัวนโยบายลดน้อยลง การทำงานก็มีปัญหาอุปสรรคน้อยลง

8) ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร และผู้กำหนดนโยบาย เมื่อกำหนดนโยบายเสร็จแล้ว ผู้กำหนดนโยบายก็ต้องการทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จ ผู้บริหาร และผู้กำหนดนโยบายจึงต้องติดตามการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นจากนโยบาย ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

4.2.2 ความสำคัญของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่มีต่อประชาชน

1) เกิดการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของผลผลิตที่เกิดจากระบบการเมือง เนื่องจากระบบการเมืองมีสิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้า (inputs) อาจประกอบด้วย ความต้องการ (demand) ของประชาชนหรือกลุ่มต่างๆ ความต้องการเหล่านี้ จะถูกนำมาพิจารณาและจัดสรรโดยฝ่ายการเมืองว่า กลุ่มใดควรได้รับประโยชน์มากน้อยแค่ไหน เพียงใด และในเวลาใด ความสำคัญข้อนี้ เป็นส่วนที่นักรัฐศาสตร์สนใจเพราะเป็นภารกิจสำคัญของระบบการเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติ

2) ค่านิยมของประชาชนได้รับการตอบสนอง เนื่องจากการตัดสินใจเลือกนโยบายจะต้องเลือกนโยบายที่ปฏิบัติได้จริง นอกจากหน่วยงานภาครัฐต้องมีทรัพยากรเพียงพอแล้ว ในขั้นปฏิบัติ จะต้องพิจารณาค่านิยมทางสังคมและความต้องการของประชาชนในช่วงเวลาปฏิบัติ นั้นๆ ด้วย หากประชาชนเห็นด้วยแล้ว โครงการตามนโยบายก็จะบรรลุผลได้มากขึ้น

3) ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไข ประชาชน คือ กลุ่มเป้าหมายในการแก้ปัญหาภาครัฐหากนโยบายสาธารณะของรัฐบาลมุ่งแก้ไขปัญหาแล้วการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ปัญหาของประชาชนย่อมได้รับการแก้ไขในที่สุด

4) ประชาชนได้รับความรู้เพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติจะสำเร็จผลก็ได้โดยการยอมรับ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อประชาชนได้มีส่วนเข้าร่วมปฏิบัติ ก็จะเกิดความเข้าใจการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และการทำงานแบบประชาธิปไตย ตลอดจนวิธีการทำงานต่างๆ ของภาครัฐด้วย

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จึงเป็นการแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทาง รวมถึงการสร้างกลยุทธ์เพื่อไปสู่ความสำเร็จ เป็นการศึกษาระบบการที่อยู่ระหว่างนโยบายที่ถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ของนโยบายนั่นเอง

4.3 แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-23-5-27) ได้กล่าวถึงแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเขาได้จำแนกแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติออกเป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่าง แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน และแนวทางการปฏิบัติแบบผสม ดังนี้

4.3.1 แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่าง

การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงการดำเนินการแบบทางการร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายในเรื่องการตัดสินใจเชิงอำนาจหน้าที่ (authoritative decision) นักวิชาการกลุ่มนี้ เห็นว่า การปฏิบัติ คือ การทำให้บรรลุผลสำเร็จของการตัดสินใจนโยบายพื้นฐาน มักรวมถึงพระราชบัญญัติที่เป็นรูปแบบของคำสั่งฝ่ายบริหารหรือการตัดสินใจของศาล จุดเริ่ม คือ การตัดสินใจเชิงอำนาจหน้าที่ ผู้ดำเนินการที่อยู่ในส่วนกลางมีส่วนสำคัญที่สุดในการทำให้เกิดผลตามต้องการ

แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่างที่มีการพัฒนาอย่างเต็มที่ จะมีชุดของปัจจัย 3 ชุด คือ ความยากง่ายของปัญหา ความสามารถของกฎหมายในการจัดองค์ประกอบการปฏิบัติ และตัวแปรที่ไม่ใช่กฎหมายที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ จะมีผลต่อความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติ นักคิดจากบนลงล่างมุ่งพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายที่นำมาใช้ได้ทั่วไป จึงต้องการข้อค้นพบที่สม่าเสมอ แบบแผนที่ชัดเจนของพฤติกรรมในขอบเขตของนโยบายต่างๆ มีความเชื่อว่าแบบแผนที่เกิดขึ้นนี้ ช่วยให้แนวคิดจากบนลงล่างมีความมุ่งหมายที่แนะนำในตัวแปรต่างๆ ที่จะดำเนินนโยบายในระดับส่วนกลาง คำแนะนำการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจากบนลงล่าง มีหลายประการ คือ

- 1) สร้างความชัดเจน และความคงเส้นคงวาในเป้าหมายของนโยบาย
- 2) ลดจำนวนผู้ดำเนินการ
- 3) จำกัดขอบเขตความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง
- 4) วางตำแหน่งความรับผิดชอบการปฏิบัติในหน่วยงานที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายของนโยบาย

ข้อวิจารณ์การปฏิบัติจากบนลงล่าง มีหลายประการ คือ

1) การขาดการศึกษากระบวนการอย่างละเอียด แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่าง ใช้ภาษากฎหมายเป็นจุดเริ่มต้น ทำให้ไม่สนใจความสำคัญของการกระทำในจุดเริ่มต้นของกระบวนการจัดทำนโยบาย จากข้อเท็จจริง พบว่าอุปสรรคของการปฏิบัติเกิดขึ้นในขั้นเริ่มต้นของกระบวนการจัดทำนโยบาย จึงต้องศึกษากระบวนการอย่างละเอียด ในกระบวนการก่อรูปนโยบาย (policy formation) จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสำคัญในเรื่องความตั้งใจของความต้องการ

ขนาด เสถียรภาพ และระดับของความเห็นระหว่างผู้ที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์จากบนลงล่างที่ให้ความสำคัญกับภาษาทางกฎหมาย ทำให้ขาดการพิจารณาวัตถุประสงค์สาธารณะที่กว้างขึ้น เช่น การกำจัดน้ำเสียที่ดำเนินการโดยบริษัทเอกชนมีประสิทธิภาพดีกว่ารัฐดำเนินการเอง เพราะเอกชนทำได้เร็วกว่า ถูกกว่า และได้คุณภาพเช่นเดียวกับที่รัฐดำเนินการ แต่เมื่อพิจารณาประเด็นที่กว้างขวางขึ้น ปรากฏหลักฐานยืนยันว่า การใช้และการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่และความเป็นอิสระ ความสามารถตรวจสอบได้ของรัฐบาลท้องถิ่น สิ่งที่หน่วยงานรัฐเป็นเจ้าของและดำเนินการกลับมีคะแนนที่สูงกว่ามาก

2) การแยกการบริหารออกจากการเมือง ผู้มีแนวคิดจากบนลงล่างถูกวิจารณ์ว่ามองการปฏิบัติเป็นกระบวนการบริหารเพียงอย่างเดียว และไม่ได้สนใจปัญหาทางการเมืองแล้วพยายามขจัดปัญหานั้น เพราะการเรียกร้องความชัดเจนแน่นอน และความสม่ำเสมอของวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับวิธีการผ่านกฎหมาย ภาษาในกฎหมายมักคลุมเครือ และขัดแย้งกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันผ่านกฎหมายนั้น แนวคิดจากบนลงล่างเน้นความชัดเจน การประกาศกฎ และการติดตาม ตามแนวคิดระบบราชการของเวเบอร์ที่มีการตัดสินใจอย่างอิสระตามระบบคุณธรรม และหลักเกณฑ์ทางวิชาการ โดยไม่มีอิทธิพลทางการเมือง อย่างไรก็ตาม การบริหารที่ปราศจากการเมืองไม่ใช่การทำให้ไม่มีการดำเนินการเรื่องการเมือง เพราะไม่มีการเมืองเลยอาจนำไปสู่ความล้มเหลวของนโยบายโดยตรง

3) การเน้นระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่างเน้นกฎระเบียบเป็นหลัก ในการดำเนินการมีข้อวิจารณ์ว่ามีความแปรผัน 2 ประการ คือ

(1) ความแปรผันเชิงปทัสถาน (Normative Variation) มองว่า การส่งผ่านบริการของท้องถิ่นมีความเชี่ยวชาญและความรู้ต่อปัญหาที่ถูกต้อง ฉะนั้น ย่อมอยู่ในจุดที่ดีกว่าในการเสนอนโยบาย แต่แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่างมองว่า ผู้ปฏิบัติส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ขัดขวางความสำเร็จของการปฏิบัติ หน่วยงานที่มีพฤติกรรมหลักเคียงงานจำเป็นต้องมีการควบคุม

(2) ความแปรผันเชิงปฏิฐาน (Positive Variation) มองว่า ผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นพนักงานระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการทำงานอย่างรอบคอบ ผู้ออกแบบนโยบายประสบปัญหาในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้ ฉะนั้น จึงมีแนวคิดให้พนักงานระดับล่างเป็นผู้กำหนดนโยบายสุดท้าย ซึ่งเป็นหลักสำคัญของแนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบนนั่นเอง

4.3.2 แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน

นักวิชาการที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ กล่าวว่า การทำความเข้าใจเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติได้จากประชากรเป้าหมายและผู้ส่งมอบบริการ การปฏิบัติตามนโยบายเกิดขึ้น 2 ระดับคือ ระดับมหภาค หมายถึง ผู้ดำเนินการที่อยู่ในส่วนกลางวางแผนงาน และระดับจุลภาค หมายถึงองค์กรท้องถิ่นจะดำเนินการกับแผนมหภาค โดยพัฒนาแผนตนเองและนำไปปฏิบัติ นักวิชาการบางคนกล่าวว่า ปัญหาสำคัญที่สุดของการปฏิบัติตามแผนเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของนโยบายกับสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในระดับจุลภาค เพราะนักวางแผนจากส่วนกลางมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อปัจจัยระดับจุลภาคเท่านั้น ฉะนั้น จึงมีความแปรผันอย่างมากในการปฏิบัติ นโยบายชาติในระดับท้องถิ่น หากผู้ออกแบบนโยบายไม่สามารถควบคุมกระบวนการได้หมด แต่ต้องการครอบงำสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่นไม่ได้รับอิสระในการปรับปรุงโครงการให้เป็นไปตามสภาพท้องถิ่นแล้ว นโยบายมักจะประสบความล้มเหลว

นักคิดจากล่างขึ้นบนกล่าวว่า ต้องเข้าใจเป้าหมาย กลยุทธ์ กิจกรรม และการติดต่อของผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการปฏิบัติระดับจุลภาค เพื่อจะได้เข้าใจการปฏิบัติ เพราะในระดับจุลภาคนี้ นโยบายมีผลโดยตรงต่อประชาชน อิทธิพลของนโยบายจากการดำเนินงานของข้าราชการระดับล่าง จึงต้องประเมินผลเพื่อคาดคะเนผลของนโยบาย เพราะการปฏิบัติเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของนโยบาย และสิ่งแวดล้อม

มีผลการวิจัยถึงการปฏิบัติตามนโยบายระดับชาติ ระดับภาค และระดับท้องถิ่น พบข้อสรุปว่า การริเริ่มจากส่วนกลางนำไปปรับใช้กับท้องถิ่นได้น้อยมาก ความสำเร็จของแผนงานขึ้นกับทักษะของปัจเจกชนในระดับท้องถิ่น ที่สามารถดัดแปลงนโยบายตามสภาพท้องถิ่น ซึ่งขึ้นกับระดับที่จำกัดของกิจกรรมจากส่วนกลาง

ขณะที่แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่าง มีความต้องการที่จะเสนอข้อแนะนำการปฏิบัติอย่างมาก แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ก็มีการเพิ่มคำอธิบายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาต่อเป้าหมายของรัฐ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะแปรผันตามพื้นที่ ซึ่งข้อแนะนำมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ การกำหนดกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นที่สามารถดัดแปลงในระดับท้องถิ่นได้ นักวิจัยเสนอเพิ่มเติมว่า การเปลี่ยนนโยบายควรสอดคล้องกับค่านิยมของหน่วยปฏิบัติ

ข้อวิจารณ์แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน มีข้อวิจารณ์เกี่ยวกับความแน่นอนหรือความสม่ำเสมอของแนวทางนี้ 2 ประการ คือ

1) การแปรเปลี่ยนเป้าหมายของนโยบาย การวิจารณ์เชิงปทัศถาน กล่าวว่า ในระบบประชาธิปไตย การควบคุมนโยบายควรดำเนินการโดยผู้ปฏิบัติที่มีอำนาจจากผู้มีสิทธิ์ออกเสียง โดยผ่านผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้ง แต่อำนาจของผู้ให้บริการส่วนท้องถิ่นไม่ได้มาจากพื้นฐาน

ของอำนาจ การกระจายอำนาจควรเกิดขึ้นในบริบทของการควบคุมจากส่วนกลาง ข้าราชการระดับล่างจะต้องรอบคอบในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการ การดำเนินการเช่นนี้ เกิดจากความจริงที่นำไปสู่การสร้างทฤษฎีที่ว่า ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นควรตอบสนองต่อพื้นฐานเพื่อออกแบบนโยบาย อย่างไรก็ตาม นั่นคือ การเปลี่ยนบทบาทของทฤษฎี เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการพรรณากับการแนะนำความยืดหยุ่นและการมีอิสระจะต้องเหมาะสม ซึ่งเกิดจากผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติตามนโยบายเป็นพวกเดียวกัน แต่ถ้ามีความแตกต่างกันมาก ความยืดหยุ่นและความมีอิสระจะนำไปสู่นโยบายที่ส่งผลการปฏิบัติในระดับล่างในด้านเป้าหมายทางการ ซึ่งมีตัวอย่างจำนวนมากที่มีการลดความสำคัญของเป้าหมายหลักแล้วให้ความสำคัญกับเป้าหมายรองของตนเอง เป้าหมายของนโยบายจึงเปลี่ยนไป

2) ส่วนท้องถิ่นได้รับอิสรภาพมากเกินไปในการกำหนดนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติจะเกิดจากการได้มีส่วนร่วมรับรู้ของแต่ละคน ดังนั้น ผลทางอ้อมและผู้ดำเนินการจะไม่รับรู้ ถ้าไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ ความผันแปรของการดำเนินการก็แตกต่างตามความแตกต่างของระดับท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานมีขอบเขตจำกัดตามที่ส่วนกลางกำหนดไว้ จากการที่ผู้ดำเนินงานส่วนกลางไม่ได้ดำเนินงานในรายละเอียด หรือแทรกแซงในกรณีพิเศษต่างๆ ส่วนกลางสามารถกำหนดโครงสร้างของเป้าหมายและกลยุทธ์สำหรับผู้มีส่วนดำเนินงานได้ ฉะนั้น โครงสร้างทางสถาบัน ทรัพยากรที่เพียงพอ และวิธีการปฏิบัติ อาจกำหนดจากส่วนกลาง ซึ่งมีผลต่อผลลัพธ์ของนโยบาย ในบางประเทศรัฐบาลกลางมีอำนาจหน้าที่จำกัด การดำเนินนโยบายเป็นเรื่องขององค์กร ผลประโยชน์ที่เป็นตัวแทนจากประชาชนในท้องถิ่น แต่การตัดสินใจจะทำโดยผู้ออกแบบนโยบาย ผู้ออกแบบนโยบายจากส่วนกลางจะจัดระเบียบโครงสร้างการดำเนินงานซึ่งเกิดขึ้นภายหลัง

4.3.3 แนวทางการปฏิบัติแบบผสม

นักวิจัยกลุ่มหนึ่ง เสนอรวมสองแนวทางเข้าด้วยกัน นักวิชาการมองว่าผู้ออกแบบนโยบายควรคำนึงถึงเครื่องมือที่จูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ นโยบายชัดเจน มีแบบแผนการดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างพิถีพิถัน และการกำหนดเกณฑ์ผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการตัดสินใจ นโยบายแต่ละขั้น นอกจากนี้ ต้องกำหนดพฤติกรรมที่ชัดเจนของบุคลากรระดับล่างสุด และทบทวนวิธีปฏิบัติแต่ละขั้นจนถึงส่วนกลาง การใช้วิธีตรวจไปข้างหน้าและย้อนหลังเช่นนี้ ช่วยให้ผู้ออกแบบโครงการพบเครื่องมือที่เหมาะสม เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติระดับจุลภาคและความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายต่อปัญหา นโยบายและการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม แนวคิดข้างต้นถูกวิจารณ์ว่าไม่เป็นทฤษฎีเพราะไม่มีการอธิบายและพยากรณ์สมมติฐานเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับทั่วไปได้

นักวิชาการชื่อ ซาบาเทียร์ (Sabatier) เสนอว่า ความร่วมมือของผู้สนับสนุนนโยบายควรเป็นหน่วยวิเคราะห์หลัก ให้มาจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันมองปัญหาและทางแก้ไข และให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายให้การยอมรับ เขากล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติตามนโยบายในแต่ละนโยบายมีความแตกต่างกัน การอธิบายถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมุ่งหมายเฉพาะแต่ละนโยบายแทนการสร้างความสำเร็จของทุกนโยบาย

ส่วน ก็อกกิน และคณะ (Goggin et al.) เสนอแนวทางการสื่อสาร (Communications approach) โดยมองว่า การปฏิบัติตามนโยบาย คือ ความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสาร เขาระบุว่า มีกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่ม ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน คือ การสนับสนุนและการขัดขวางจากผู้นำระดับสูง การสนับสนุนและการขัดขวางจากระดับล่าง และปัจจัยเฉพาะของหน่วยงานปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ของการตัดสินใจ และความสามารถของหน่วยงาน ฉะนั้น ส่วนประกอบต่างๆ ของแนวคิดจากบนลงล่างและแนวคิดจากล่างขึ้นบน พิจารณาโดยการรวมสัญญาณ (signals) จากบนลงล่าง โดยเน้นสัญญาณที่ต่างรับรู้ถึงสิ่งกีดขวางที่เกิดขึ้น และสภาวะบริบทที่มีผลต่อการตีความสัญญาณต่างๆ

นักวิชาการบางคน นิยมพูดถึงแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการนำนโยบายไปใช้มากกว่าการรวมกันของ 2 แนวทาง แต่ละแนวทางควรใช้ในเวลาที่แตกต่างกัน แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่างเหมาะกับขั้นตอนการวางแผนช่วงแรก แต่แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบนเหมาะสมกับขั้นตอนการประเมินผลภายหลัง การเลือกการวางแผนแบบใดขึ้นกับสถานการณ์ เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป เทคโนโลยีชัดเจน สิ่งแวดล้อมที่มีความขัดแย้งทางเป้าหมายต่ำ และสิ่งแวดล้อมผูกพันกับ 2 แนวคิด ควรใช้แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่าง แต่ถ้านโยบายหลักเปลี่ยน เทคโนโลยีไม่แน่นอน และมีความขัดแย้งทางเป้าหมายและสิ่งแวดล้อมไม่ผูกพันกับ 2 แนวคิดอย่างชัดเจน ควรใช้แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน

ควรมีการมอบความเป็นอิสระให้แก่ผู้ปฏิบัติระดับล่าง การใช้แนวทางการปฏิบัติจากบนลงล่างอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน ขาดความร่วมมือ และยอมตามระเบียบ ขณะที่แนวทางการปฏิบัติจากล่างขึ้นบนนำไปสู่การเล่นพวก การยึดถือเป้าหมายของปัจเจกชนมากกว่าวัตถุประสงค์ของนโยบาย ส่วนการสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติสองอย่างเข้าด้วยกันต้องพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลาที่จบรวม 2 แนวทางเข้าด้วยกัน การนำนโยบายไปปฏิบัติควรเลือกพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อข้อจำกัดของนโยบาย และพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบนเป็นไปตามทฤษฎีด้วย

4.4 ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เริ่มเมื่อ ค.ศ. 1973 โดยนักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ชื่อเพรสแมน และวิลดาฟสกี (Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky) ซึ่งทั้งสองได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า มีความหมายเหมือนในพจนานุกรมของ Webster และ Roget ที่กล่าวว่า (Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky, 1992: 407) การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ประสบความสำเร็จ การผลิตผลลัพธ์

ศุภชัย ขวาระประภาส และ ปิยากร หวังมหาพร (2554: 100) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามความหมายของเพรสแมนและวิลดาฟสกี (Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky ใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2541: 400-401) ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1) การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้งหมด ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) กระบวนการหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการปฏิบัติ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าประสงค์ของนโยบาย และการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มาตรการในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย ในกรณีนี้ เป้าประสงค์จึงเป็นเสมือนเข็มมุ่งของการปฏิบัติ ดังนั้น การกำหนดเป้าประสงค์จึงต้องคำนึงถึงความชัดเจน ความเที่ยงตรงในการแก้ไขปัญหาและความเป็นไปได้ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่วนการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์จะต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเหมาะสม มีทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติ บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน และผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและความเชื่อมั่นที่จะกระทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3) การประเมินผลสำเร็จ เป็นการกำหนดกรอบในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความสำเร็จให้ชัดเจนเป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้อง

4) การแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้

5) การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานประสานกัน ความร่วมมือด้วยความเข้าใจ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

หลังจากนั้นได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้เสนอตัวแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ต่างกัน ดังนี้

4.4.1 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวนฮอร์น

กล้า ทองขาว (2548: 189-191) ได้ศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ที่เรียกชื่อตัวแบบของเขาว่า A Model of the Policy Implementation (Van Meter and Van Horn, 1975: 445-488) โดยเป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้

1) *วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy standards and objectives)* คือ องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายในบางกรณีโดยตัวของมันเองก็เป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้าม หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความคลุมเครือและมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือ ความต้องการทราบว่านโยบายประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะทำได้ง่ายเช่นกัน

2) *ทรัพยากรนโยบาย (Policy resources)* ทรัพยากรนโยบาย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย อาจรวมถึงเงินและแรงเสริม ทั้งหลายที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ทรัพยากรเหล่านี้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3) *การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม (Inter-organizational communication and enforcement)* การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์นโยบายเพื่อให้ผู้อื่นนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ละหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบ แผนงาน โครงการ มีความรู้ ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่าง

องค์กร คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ควรมีกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมทุกส่วนให้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

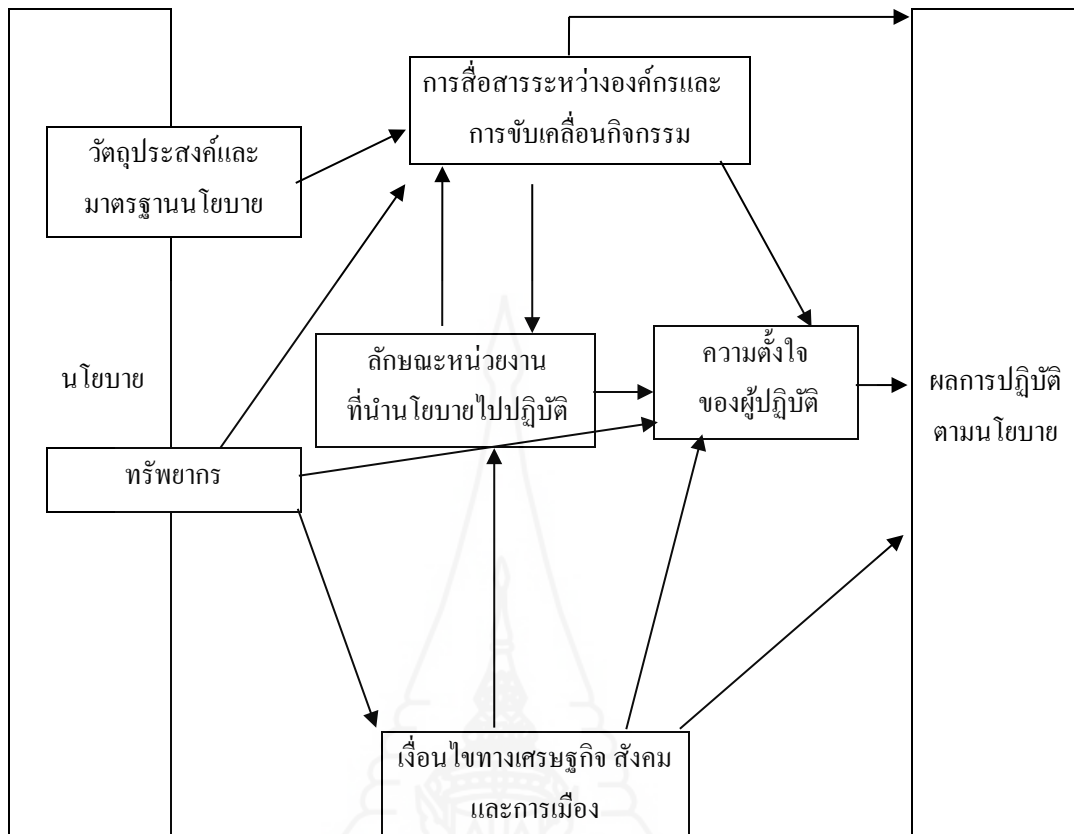
4) *ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The characteristics of implementing agencies)* ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการเป็นกลไกการกำหนดนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะของทีมงานของหน่วยงาน ระดับความเคร่งครัดในการควบคุมการบังคับบัญชา ทรัพยากรทางการเงินของนโยบาย (การสนับสนุนของฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหาร) ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารและความเป็นระบบเปิดขององค์กร ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมา จะแสดงถึงศักยภาพและความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) *เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic, social, and political condition)* องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะสภาพแวดล้อมของผลผลิตนโยบาย องค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้ จะคำนึงว่า การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ความเห็นสาธารณะต่อนโยบายเป็นอย่างไร ชนชั้นนำพอใจหรือไม่พอใจนโยบายที่นำไปปฏิบัติ กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นอย่างไร

6) *ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The disposition of implementers)* องค์ประกอบ 5 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะถูกถ่วงถ่วงโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติและจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับ จะมีผลกระทบต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ

- (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ
- (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เฉยๆ หรือปฏิเสธ)
- (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย

โดยสรุป ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น เป็นการอธิบายลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรกำหนด ที่แสดงอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น. “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework.” by Donald S. Van meter and Carl E. Van Hom, 1975, *Administration & Society*, p. 463 อ้างถึงใน เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 5 (น. 191), โดย กล้า ทองขาว, 2548, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

ซึ่งนักวิชาการทั้งสองท่าน ได้เสนอไว้เป็นเพียงตัวแบบเชิงสมมติฐานที่หวังให้มีการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ต่อไป

4.4.2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน

กล้า ทองขาว (2548: 192-198) ได้ศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน ที่เสนอกรอบแนวคิดที่เรียกว่า A Conceptual Framework of the Implementation Process ไว้ในปี ค.ศ. 1980

โดยกิจกรรมสำคัญของงานวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในทรรศนะของนักวิชาการทั้งสอง คือ การแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายหรือนโยบาย คือ ข้อความสาระของนโยบายสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงใด สาระของกฎหมายสามารถกำหนดโครงสร้างของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ได้อย่างไร และผลกระทบจากเครือข่ายของตัวแปรทางการเมืองสามารถรักษาความสมดุลของการให้การสนับสนุนวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างไร องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ประการจะส่งผลกระทบต่อทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1) ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ของสาระนโยบาย ตามปกติปัญหานั้นนโยบาย จะมีระดับความยากง่ายในการวิเคราะห์และแก้ไขแตกต่างกัน ปัญหาบางลักษณะอาจง่ายต่อการแก้ไข ในขณะที่ปัญหาบางลักษณะอาจมีความสลับซับซ้อนมากและยุ่งยากในการแก้ไข กล่าวคือ

(1) การมีทฤษฎีสนับสนุนและมีหลักวิชาการอ้างอิง หมายถึง นโยบายที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ดี ต้องมีความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีรองรับ คือ มีทฤษฎีในการแก้ปัญหาที่จัดทำนโยบาย เพราะทฤษฎีจะช่วยให้เข้าใจระดับความรุนแรงของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหากับระดับความรุนแรงของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ทฤษฎียังเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหา

(2) ระดับความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องการควบคุม หมายถึง หากนโยบายต้องการควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายหลากหลายพฤติกรรมมากเท่าใด ความยากลำบากที่จะกำหนดกรอบการควบคุมให้ชัดเจนก็จะมีมากตามไปด้วย ทำให้วัตถุประสงค์ของนโยบายมีโอกาสบรรลุผลน้อยลงตามลำดับ

(3) การระบุลักษณะและขนาดกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่นโยบายต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนพฤติกรรมตามนโยบาย เมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอื่นๆ กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มเป้าหมายที่นิยามไว้ในนโยบายมีจำนวนน้อยเท่าใด ความเป็นไปได้ที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ และความเป็นไปได้ที่จะได้รับการสนับสนุนด้านการเมืองจะมีมากเท่านั้น

(4) ขนาดความต้องการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง หากนโยบายที่ประกาศใช้มุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายมากเท่าใด โอกาสนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ จะประสบปัญหาหรือล้มเหลวจะมีมากเท่านั้น

2) ลักษณะโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นโยบายกำหนด มีความเหมาะสมกับลักษณะ และประเภทนโยบาย มีกฎหมายรองรับ มีการระบุทรัพยากรและการจัดสรรเงินให้กับองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีการทำความเข้าใจกับข้าราชการผู้ปฏิบัติ และมีการกำหนดแนวทางการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ

(1) การมีทฤษฎีที่เที่ยงตรงรองรับ ทฤษฎีรองรับมี 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีเชิงเทคนิคและทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีทั้งสองลักษณะที่เลือกนำมาใช้จะต้องมีความเหมาะสมกับประเภทนโยบาย สาขานโยบาย และลักษณะเฉพาะของนโยบาย

(2) ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

(3) การสนับสนุนด้านงบประมาณและการเงินแก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้การควบคุมและการกำกับการปฏิบัติเป็นไปตามแนวนโยบาย องค์กรสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ องค์กรจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณเพียงพอและทันเวลา

(4) การบูรณาการโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติภายในและระหว่างองค์กรลดหลั่นกันแต่ระดับ จะช่วยประสานการปฏิบัติให้สอดคล้องกันในแต่ละระดับ ช่วยประสานการรับรู้ ประสานความเข้าใจ การตกลงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ รวมทั้งแก้ปัญหาาร่วมกัน

(5) การกำหนดแบบแผนการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายไว้ชัดเจน เช่น ระบุอำนาจตัดสินใจอนุมัติการใช้จ่าย การวินิจฉัยปัญหาอำนาจการกำกับ การดูแล ควบคุม การให้รางวัลหรือลงโทษไว้ชัดเจน

(6) การมอบหมายงานแก่หน่วยงาน หรือข้าราชการที่รับผิดชอบตามความชำนาญ คือ การสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้หน่วยงานได้นำข้อกำหนดและมาตรฐานของงานไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน

(7) การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย

3) ตัวแปรมิใช่เนื้อหาสาระของนโยบาย ตัวแปรเหล่านี้ มักมีอิทธิพลต่อผลผลิตขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่

(1) เจ็อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

(2) การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหา นโยบาย สื่อสารมวลชนมีความสำคัญต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างน้อย 2 ประการ คือ

ก. สื่อสารมวลชน คือ ปัจจัยในการพัฒนาการรับรู้และความเข้าใจของสาธารณะ รวมทั้งความเข้าใจของผู้นำทางการเมือง ทั้งระดับชาติและท้องถิ่น และ

ข. สื่อวิทยุโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ จะมีอิทธิพลในการจูงใจให้สาธารณชนเห็นคล้อยตามหรือต่อต้าน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สื่อสารมวลชน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ

(3) การสนับสนุนสาธารณะ โดยทั่วไป สาธารณชนจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างน้อย 3 ประการ คือ

ก. ความเห็นสาธารณะ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการนำไปสู่ประเด็นนโยบายทางการเมือง

ข. ความเห็นสาธารณะจากท้องถิ่น จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกสภานิติบัญญัติ ในการให้ความสนับสนุนหรือคัดค้านกฎหมายที่ประกาศใช้

ค. การสำรวจความคิดเห็น คือ สิ่งที่ฝ่ายบริหารหรือผู้ปกครองประเทศมักนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อรับรองและผลักดันนโยบายที่กำลังประกาศใช้

(4) เจตคติต่อนโยบายของกลุ่มผู้เลือกตั้ง ในสังคมประชาธิปไตย บทบาทของกลุ่มผู้เลือกตั้งมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เจตคติของกลุ่มเหล่านี้ ต่อนโยบายที่ประกาศใช้ คือ ตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นนโยบายที่อาจนำไปปฏิบัติสำเร็จหรือล้มเหลว

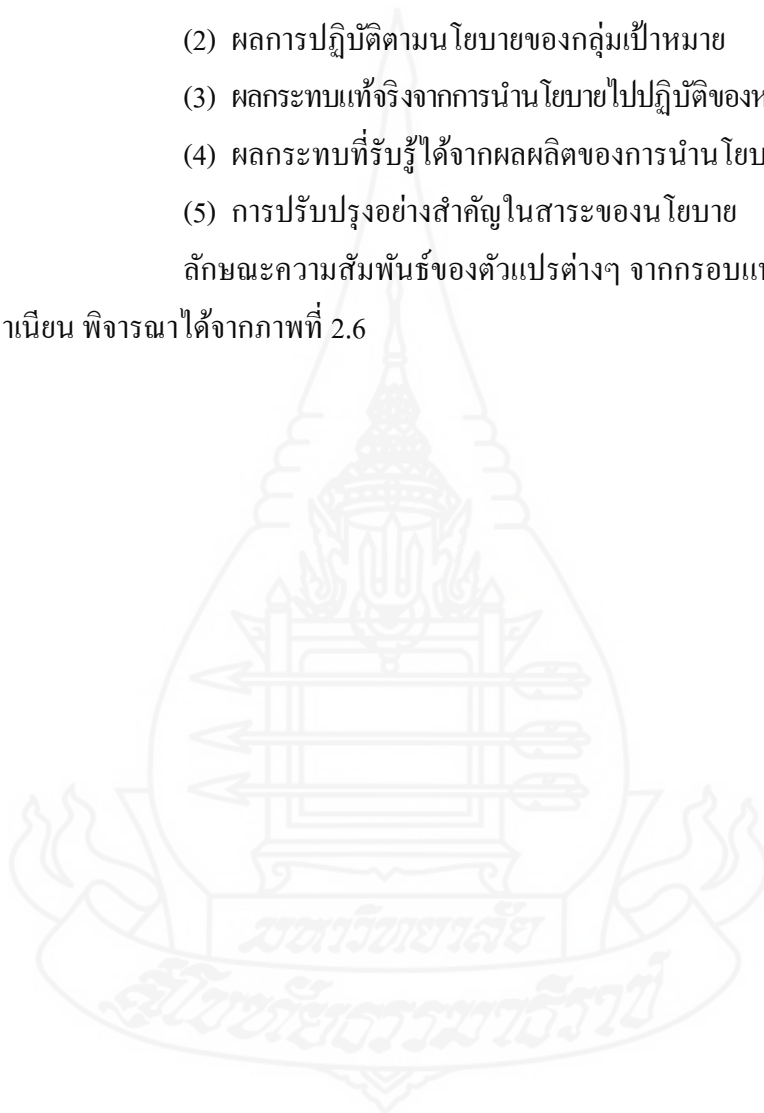
(5) การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ ชวาบาเตียร์ และแมสมาเนียน เสนอว่า สิ่งที่ได้รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติควรพิจารณา คือ ควรศึกษาว่าผู้มีอำนาจคนใดมีอำนาจตามกฎหมายสูงสุด และน่าจะมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ และการเงินแก่นโยบายที่นำไปปฏิบัติในระยะยาวที่สุด ควรปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีอำนาจนั้น

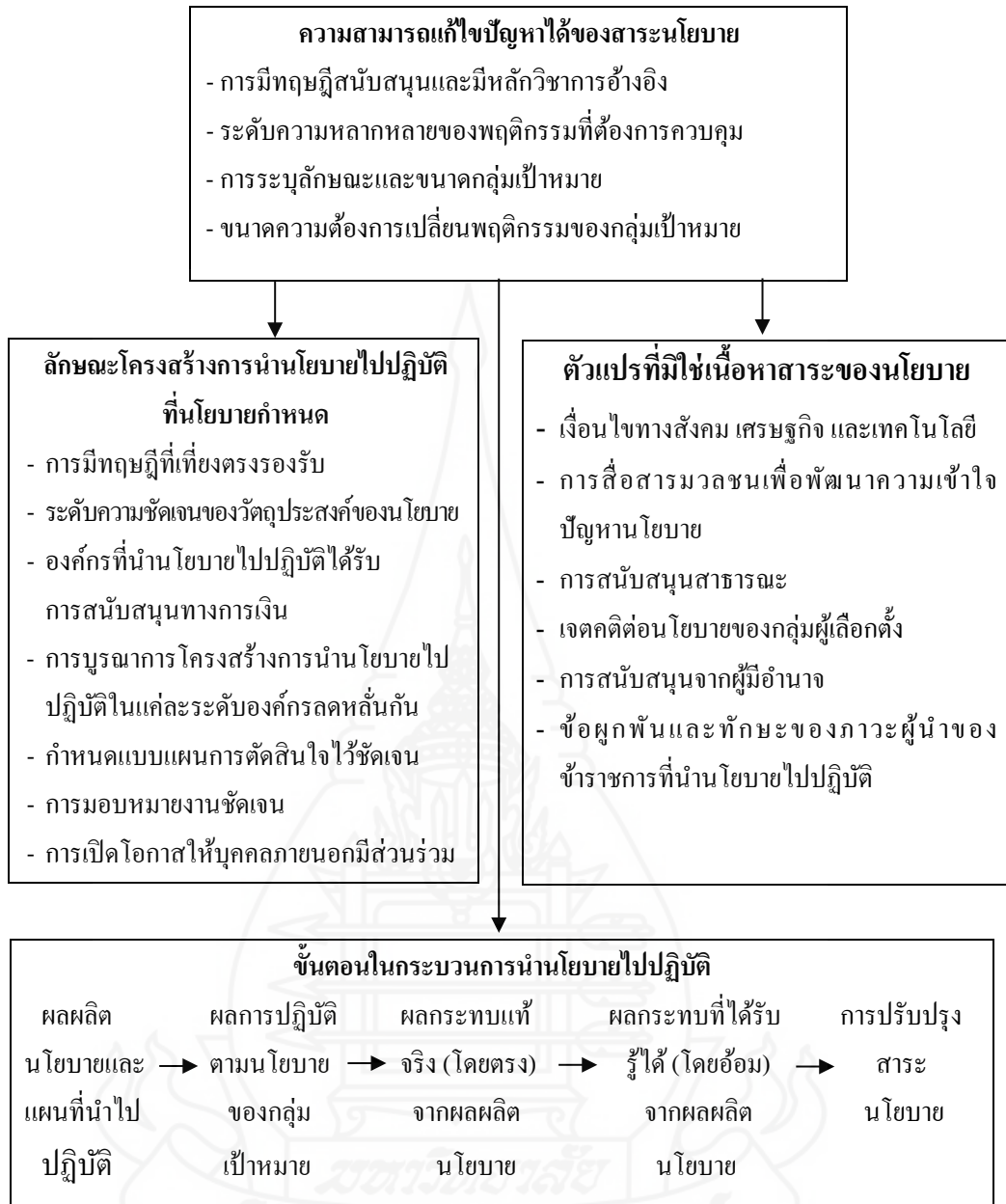
(6) ข้อผูกพันและทักษะของภาวะผู้นำของข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของนโยบายจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะ เจตคติ ความสามารถของบุคคล และความผันแปรของเจตคติ และความสามารถของบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นั่นก็คือ ผลผลิตของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการหรือบุคลากรในหน่วยงานมองเห็นคุณค่าและพึงพอใจต่อนโยบาย

4) ขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน เสนอขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนในภาพรวมของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการมองที่กระบวนการของผลการปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วย

- (1) ผลผลิตนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- (2) ผลการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย
- (3) ผลกระทบแท้จริงจากการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- (4) ผลกระทบที่รับรู้ได้จากผลผลิตของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- (5) การปรับปรุงอย่างสำคัญในสาระของนโยบาย

ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จากกรอบแนวคิดของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน พิจารณาได้จากภาพที่ 2.6





ภาพที่ 2.6 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน. “The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis” by Pual Sabatier and Daniel Mazmanian, 1980, *Policy Studies Journal contents*, p. 542 อ้างถึงใน เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะ และการวางแผน หน่วยที่ 5 (น. 198), โดย กล้า ทองขาว, 2548, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

4.4.3 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การปฏิบัติของอเล็กซานเดอร์

กล้า ทองขาว (2548: 192-201) ได้ศึกษาตัวแบบกระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การปฏิบัติของอเล็กซานเดอร์ ที่ได้เสนอตัวแบบที่มีชื่อว่า กระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การนำไปปฏิบัติ (The Policy-Program-Implementation Process = The PPIP Model) โดยการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการ 5 ท่าน คือ ลาร์สัน เอ็ดเวิร์ด แวน ฮอร์น แมสมาเนียน และซาบาเตียร์ แล้วพบว่า (Alexander, 1985: 403-426) แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การแปรสภาพเจตจำนงไปสู่การปฏิบัติ ที่มีลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในแบบที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนโยบายจะเริ่มจากการมีสิ่งเร้า หลังจากนั้น ก็จะมีการเชื่อมโยงเจตจำนงไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาขึ้นมาเป็นนโยบาย แล้วแปรสภาพนโยบายให้เป็นแผนงาน เสร็จแล้วจึงจะนำเอาแผนที่ว่านี้ไปปฏิบัติ ซึ่งเหตุการณ์ทั้ง 4 องค์ประกอบ จะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ

1) **สิ่งเร้า** เป็นองค์ประกอบในขั้นการยอมรับปัญหา หรือเป็นขั้นของการระบุปัญหา ซึ่งจะเป็นตัวเร่งหรือผลักดันให้มีการพัฒนานโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา

2) **ตัวนโยบาย** จะต้องระบุเป้าหมายและวิธีการจะกระทำให้บรรลุเป้าหมาย

3) **แผนงาน** คือ ข้อกำหนดเฉพาะสำหรับการปฏิบัติ เพื่อที่จะให้มีการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของแผนงาน นอกจากจะต้องระบุแนวปฏิบัติ กำหนดทรัพยากรที่ต้องการแล้ว ยังต้องระบุกลุ่มประชากรผู้สมควรได้รับประโยชน์จากนโยบายไว้ให้ชัดเจนด้วย

4) **การนำไปปฏิบัติ** คือ การลงมือปฏิบัติการตามแผนในภาคสนาม เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากนโยบายตามที่ผู้กำหนดนโยบายตั้งใจไว้ก่อนแล้ว

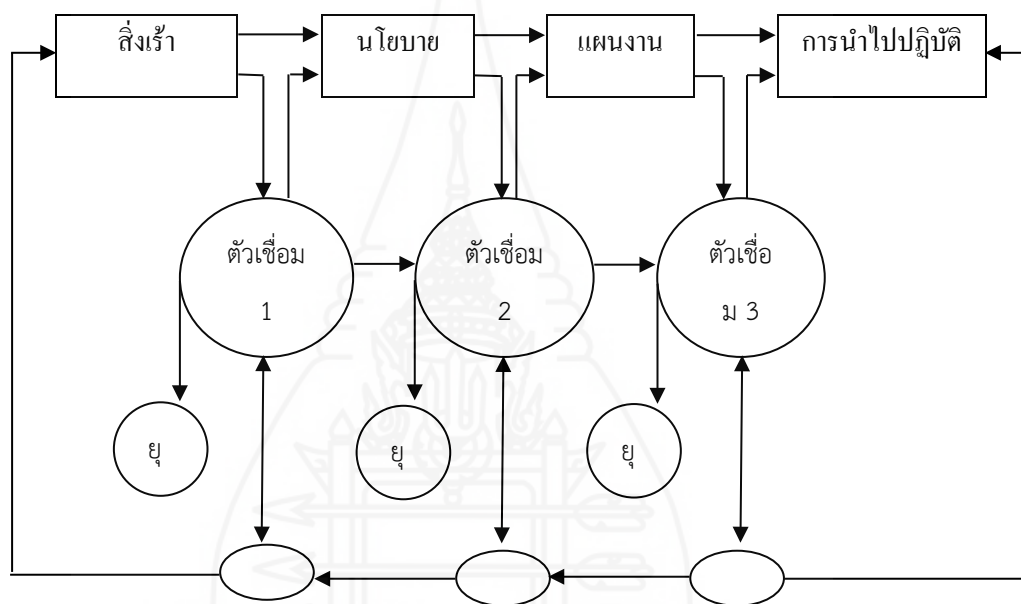
นอกจากนี้ จะมีองค์ประกอบอีกลักษณะหนึ่ง เรียกว่า “ตัวเชื่อม” ทำหน้าที่เชื่อมโยงขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการ กล่าวคือ ตัวเชื่อมในกระบวนการจะมีทั้งหมด 3 ตัว แต่ละตัวมีหน้าที่ต่างกัน คือ

ตัวเชื่อมที่ 1 มีหน้าที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสิ่งเร้ากับตัวนโยบาย ตัวเชื่อมนี้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาตัวนโยบายขึ้นมา

ตัวเชื่อมที่ 2 มีหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายกับแผนงาน ตัวเชื่อมนี้ เป็นตัวกำหนดขอบเขตเฉพาะของแผนงานในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมนโยบายกับการออกแบบหรือการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ตัวเชื่อมที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาคสนาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีผู้กระทำการหลากหลายเข้ามาเกี่ยวข้อง จากระดับผู้กำหนดนโยบายและผู้จัดทำแผนงานหรือโครงการ ตัวเชื่อมที่ 3 มีหน้าที่แสดงโครงสร้างการปฏิบัติงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมรับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติกับความสัมพันธ์ภายในองค์กรประกอบของแต่ละองค์กร ตัวเชื่อมที่สาม คือ กลไกการกำกับให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผลสำเร็จนั่นเอง

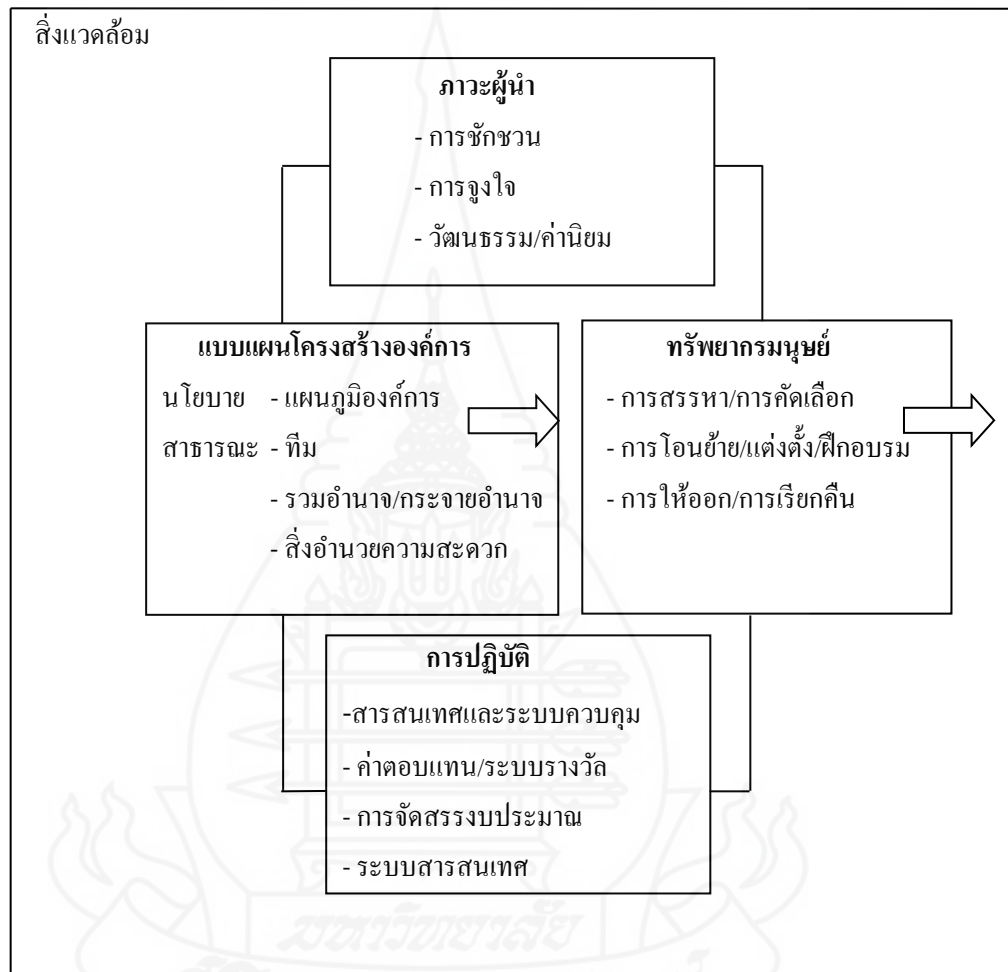
ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จากกรอบแนวคิดของอเล็กซานเดอร์พิจารณาได้จากภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การนำไปปฏิบัติของอเล็กซานเดอร์. “From Idea to action: Notes for a contingency Theory of the Policy Implementation Processes” by Ernest R. Alexander, 1985, *Administration & Society*, p. 412 อ้างถึงใน เอกสารการสนทนาศักดิ์วิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 5 (น. 201), โดย กล้า ทองขาว, 2548, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

4.5 เครื่องมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องใช้เครื่องมือหลายๆ อย่าง ดังที่ ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-51- 5-54) ได้แสดงภาพที่ 2.8 ถึงเครื่องมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำ แบบแผนโครงสร้างองค์การ ทรพยากรมนุษย์ โครงสร้างองค์การ สารสนเทศและระบบควบคุม และทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้



ภาพที่ 2.8 เครื่องมือที่นำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายสาธารณะ หน่วยที่ 5 (น. 5-51)*, โดย ชินรัตน์ สมสืบ, 2553, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

4.5.1 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การ เพื่อรับพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำ รวมถึงการชักชวน การจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และวัฒนธรรมหน่วยงาน ผู้บริหารแสวงหาการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ โดยการใช้คำพูดต่อพนักงาน ประกาศประเด็นต่างๆ สร้างความร่วมมือ และเชิญชวนผู้บริหาร โครงการระดับกลาง ให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนเพื่อหน่วยงาน หากผู้นำให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย จะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานได้ ข้อสำคัญอยู่ที่ภาวะผู้นำจะใช้เพื่อจูงใจพนักงานให้ยอมรับพฤติกรรมใหม่ๆ เพื่อนโยบายใหม่มีค่านิยมและเจตคติใหม่ๆ ด้วย

ในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ผู้นำควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ (Hill and Jones, 2001: 15-17)

- 1) มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าว และมีความสม่ำเสมอ ภารกิจของภาวะผู้นำคือ กำหนดทิศทางขององค์การ จึงต้องใช้การโน้มน้าวบุคคลอื่นและเพิ่มพลังให้บุคลากรและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การ
- 2) มีความสามารถในการสร้างพันธกิจ ผู้นำที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงพันธกิจที่มีต่อวิสัยทัศน์ โดยการแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น เช่น มุ่งประหยัด ผู้บริหารต้องประหยัดให้ผู้อื่นเห็นก่อน
- 3) มีข้อมูลดี ผู้นำที่ดีต้องพัฒนาแหล่งข่าวสาร ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อจะรู้ว่าหน่วยงานจะไปทางใด ผู้นำควรมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานทุกระดับเพื่อให้ได้ข่าวสารแบบไม่เป็นทางการ
- 4) มีความเต็มใจให้อำนาจและมอบหมายงาน การให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องมือจูงใจ
- 5) มีการใช้อำนาจอย่างเฉยเมตตา ใช้อำนาจเพื่อสร้างความสมานฉันท์ ในความคิดต่างๆ มากกว่าใช้อำนาจหน้าที่บังคับ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำต้องกระตือรือร้นเสนอตัวต่อสาธารณะเพื่อแสดงรายละเอียดของนโยบาย กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ ผู้นำบางคนเริ่มจากความสำเร็จเล็กๆ ก่อน แทนงานใหญ่ในครั้งเดียว นอกจากนี้ การตัดสินใจควรเป็นไปภายใต้คุณธรรมไม่มีอคติ
- 6) มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นผู้นำที่ตระหนักในความรู้สึกของผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ หรือคิดก่อนทำ สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และมีความเป็นมิตรกับบุคคลอื่นๆ ส่วนเหล่านี้ ช่วยให้นโยบายบรรลุผล

4.5.2 แบบแผนโครงสร้างองค์การ

แบบแผน โครงสร้างองค์การ เริ่มจากแผนภูมิองค์การและเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับอำนาจหน้าที่ และความเป็นปึกแผ่นของสิ่งอำนวยความสะดวก แผนงาน และฝ่ายต่างๆ โครงสร้างยังเกี่ยวข้องกับระดับการกระจายอำนาจ แบบแผนภารกิจ และเทคโนโลยีการผลิต

องค์การในยุคปัจจุบัน ต้องมีความชัดเจนในเรื่องวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมาย มีแบบแผนของระบบการควบคุม มีการจัดระเบียบและแผนงานที่มีประสิทธิผลและ มีความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน รวมถึงการประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

4.5.3 สารสนเทศและระบบควบคุม

สารสนเทศและระบบควบคุม รวมถึงระบบให้รางวัล การจ่ายเพื่อจูงใจ งบประมาณเพื่อจัดสรรทรัพยากร ระบบสารสนเทศ และวิธีปฏิบัติ นโยบาย และข้อบังคับของ องค์การ การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ เหล่านี้ เป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติ

นอกจากนั้น ระบบควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นิยมปฏิบัติ มีดังนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2539: 191-302)

1) การวิเคราะห์ข่ายงาน เป็นเทคนิคที่ใช้ประโยชน์เพื่อวางและควบคุมงาน ที่รู้จักทั่วไป คือ

(1) เทคนิคการตรวจสอบและประเมินผล โครงการ (Program Evaluation and Review Technique หรือ PERT) เป็นเทคนิคที่ใช้กำหนดโครงการ เพื่อใช้บริหาร ติดตาม และควบคุมโครงการให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยประมาณค่าเวลาที่เป็นต้องใช้เพื่อให้ กิจกรรมแต่ละอย่างสำเร็จ และลำดับของกิจกรรมสัมพันธ์กัน นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ เทคนิคช่วยให้ฝ่ายบริหารตรวจสอบผลงาน ได้ทุกระยะเพื่อใช้ปัจจัยการบริหารได้อย่างเต็มที่ จุดเน้น ของ PERT คือ เหตุการณ์หรือจุดตรวจสอบ

(2) สายงานวิกฤต (Critical Path Method หรือ CPM) เป็นข่ายงาน ซึ่งกิจกรรม จะมุ่งใช้ประโยชน์จากผังลูกศร ใช้เพื่อการวางแผนและตารางโครงการ จุดเน้นของสายวิกฤต คือ กิจกรรมหรืองานย่อย และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้

2) การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นระบบบริหารที่จัดการให้ทุกคน ในองค์การที่เกี่ยวข้องร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เป็นหลัก แล้วใช้วัตถุประสงค์นี้ เป็นเครื่องประเมินผลของการทำงาน

3) การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการสร้างปลูกฝังข้อผูกพันในเรื่องคุณภาพกับทุกกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แนวทางนี้ เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างความพอใจให้ลูกค้า และการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ (Daft, 2000: 658-659)

4.5.4 ทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พนักงานขององค์กร หน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม โยกย้าย แต่งตั้ง และให้ออก เพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของกิจการ พนักงานที่มีผลิตภาพจะทำให้การทำงานเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การเพิ่มผลิตภาพของพนักงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 3 ทางเลือกหลัก คือ ทางเลือกที่หนึ่ง การฝึกอบรม เพิ่มทักษะการเรียนรู้วิธีทำงานใหม่ๆ ทางเลือกที่สอง สร้างทีมจัดการตนเองเป็นการแบ่งพนักงานเป็นกลุ่ม มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ กลุ่มพนักงานจะริเริ่มงานและผลิตสินค้าที่กลุ่มตนชำนาญ และทางเลือกที่สาม คือ การจ่ายผลตอบแทนตามที่พนักงานปฏิบัติ ช่วยให้เกิดแรงจูงใจต่อพนักงานให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น อาจจ่ายให้ทีมงานที่ทำงานได้ผล อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง (High Performance) ที่เรียกว่า ข้าราชการมืออาชีพ นั่นเอง

4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-63 - 5-70) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยทั่วไปที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

4.6.1 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความน่าจะทำให้ปฏิบัติสำเร็จนั้น มีวรรณกรรมที่ศึกษามากมาย ในที่นี้ จะพิจารณา 3 ปัจจัยหลัก ที่มีผลต่อความสำเร็จต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความมีเหตุผล การมีส่วนร่วม และการยึดถือข้อผูกพันทั้ง 3 อย่างนี้ ต้องตระหนักในการออกแบบนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จ ซึ่ง Weiner and Vining (1992: 325-331) กล่าวไว้ประกอบด้วย

1) ความมีเหตุผลของนโยบายสาธารณะ หลักเหตุผลของนโยบายสาธารณะ เป็นเหมือนลำดับ (chain) ของสมมติฐาน เมื่อทราบว่าสมมติฐานเป็นอย่างไร ก็จะง่ายต่อการพิจารณาว่าสมมติฐานจะผิดพลาดตรงไหนบ้าง ลักษณะต่างๆ ของนโยบายสาธารณะ และเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้รับ จะกำหนดว่า นโยบายสาธารณะ มีความน่าจะถูกต้องหรือไม่ โดยทั่วไป หากอำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย ที่ให้ผู้ปฏิบัติมีสูง สมรรถนะของการบังคับพฤติกรรมตามสมมติฐานก็จะสูงตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน การสนับสนุนทางการเมืองที่มากขึ้น ในการรับนโยบายสาธารณะและเป้าหมายที่กล่าวถึง

จะทำให้สมรรถภาพของผู้ปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะมีมากขึ้น ในการรักษาพฤติกรรมตามที่ตั้งสมมติฐานไว้

เห็นได้อย่างชัดเจนว่า นโยบายสาธารณะถูกมองว่าไม่มีเหตุผล ถ้าไม่สามารถกำหนดลำดับของพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเหตุผล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2) การมีคนร่วมมือในนโยบายสาธารณะ มีคำอุปมาว่าการปฏิบัติคือ กระบวนการร่วมมือกันใช้ความพยายามเพื่อให้ได้สิ่งต่างๆ จากบุคคลที่มีอำนาจบังคับบัญชาสิ่งเหล่านั้น โดยทั่วไปแล้ว หากมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ที่จะร่วมมือกันมีมาก แนวโน้มของปัญหาในการปฏิบัติก็มีมากขึ้นด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโอกาสการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องคิดว่าส่วนประกอบใดจะต้องเอามาร่วมเพื่อให้เกิดผลนั้น ใครกำกับควบคุมส่วนประกอบนั้น อะไรคือ การจูงใจบุคคลต่างๆ ผลที่เกิดขึ้นคืออะไร ถ้าส่วนประกอบไม่มีหรือไม่ทันเวลา

3) การยึดถือข้อผูกพัน มีผู้จัดแจง หรือผู้จัดการชุมชน เมื่อพิจารณาความสำคัญของการเมืองในกระบวนการปฏิบัติ การเข้าใจการจูงใจและทรัพยากรการเมืองของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างชัดเจนในการทำให้เห็นนโยบายดำเนินได้ผลที่ตั้งใจไว้ ผู้ปฏิบัติที่มองนโยบายแบบไม่ชอบหรือไม่สำคัญ ย่อมสนับสนุนน้อยในเรื่องทรัพยากรส่วนตัวและทรัพยากรองค์การในกระบวนการชุมชน เมื่อเทียบกับผู้เห็นด้วยกับนโยบายมากกว่าเหตุผลหนึ่งที่หน่วยองค์การชอบสร้างนโยบายใหม่ๆ เพราะการรับรู้ของผู้บริหารในปัจจุบัน จะไม่ใช่ผู้ปฏิบัติที่กระฉับกระเฉง เพราะมีข้อผูกมัดกับแผนงานที่มีอยู่ก่อนแล้ว ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติบางครั้งแก้ไขได้โดยมีผู้จัดแจง เป็นผู้ซึ่งสามารถเข้ามาในกระบวนการชุมชน เพื่อช่วยเหลือให้ได้ส่วนประกอบที่จำเป็นก่อนจะถูกยับยั้ง

การมีผู้จัดแจงในระดับท้องถิ่น ช่วยให้การปรับปรุงนโยบายจากส่วนกลางเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น บางครั้ง ผู้จัดแจงท้องถิ่นหาได้จากกลุ่มผลประโยชน์ที่สนับสนุนนโยบาย บางครั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นก็เป็นผู้จัดแจงที่มีประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติแผนงานสร้างงานแก่เยาวชน พบว่า แผนงานส่วนใหญ่ในระดับท้องถิ่นที่สำเร็จ มักมีผู้บริหารที่เต็มใจจะแทรกแซงในรายละเอียดการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้จัดแจงบางคน มีผลงานมากในการใช้สิ่งจูงใจเปลี่ยนความสนใจของผู้ปฏิบัติ ในระดับท้องถิ่นที่มีน้อย ให้สนับสนุนอย่างเข้มแข็ง ผู้จัดแจงบางส่วนมีความสัมพันธ์ทั้งทางการและส่วนตัว ที่จะช่วยให้เกิดความสะดวกในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ

พันธมิตร (allies) ในระดับท้องถิ่น ทำหน้าที่ เป็น “หูและตา” เพื่อการปฏิบัติสารสนเทศเกี่ยวกับบริบทท้องถิ่น จะมีคุณค่าสูงสำหรับนักปฏิบัติจากส่วนกลาง หากปราศจากผู้ให้ข่าวสารที่เต็มใจ ผู้สนับสนุนนโยบายระดับท้องถิ่นอาจจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการคาดการณ์ และต่อสู้กับยุทธวิธีไม่ยอมตามได้

ดังนั้น นโยบายสาธารณะไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตัวมันเอง ในการประเมินโอกาสของการปฏิบัติที่สำเร็จ ต้องพิจารณาการจูงใจและทรัพยากรของผู้จะจัดการปฏิบัติ จึงควรมองคู่วิธีทางในการระดมผู้สนับสนุนนโยบายที่จะทำตัวเป็นผู้จัดแจงด้วย

สรุปแล้ว ปัจจัยหลักที่จะทำให้ นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้สำเร็จต้องประกอบด้วยควมามีเหตุผลของนโยบายสาธารณะที่จะกำหนดพฤติกรรมที่สอดคล้องกันของผู้เกี่ยวข้อง การมีคนร่วมมือในนโยบายสาธารณะ และการยึดถือข้อผูกพันจากผู้ที่ร่วมปฏิบัติ

4.6.2 ปัจจัยทั่วไปที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุนหรือความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายการเมือง ในการปฏิบัติจริงการเมืองฝ่ายตรงข้ามก็มีอิทธิพลและผลต่อการดำเนินงานแผนงานเช่นกัน บางแผนงานมีการเมือง การเปลี่ยนแปลง และความสับสนวุ่นวายมากกว่าแผนงานอื่น แต่ไม่ว่าสภาพการณ์อย่างไร ปัจจัยทั่วไปที่มีผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติซึ่งเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของนโยบาย มีดังต่อไปนี้ (Anderson, 2000: 217-223)

1) *กฎเกณฑ์เบื้องต้น* รวมถึงกฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบวิธีปฏิบัติงานที่ยอมรับ และแนวคิดการดำเนินงานอย่างยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ช่วยกำหนดแบบและแนวทางของพฤติกรรมแบบทางการ เจ้าหน้าที่จะทำตามความเห็นของประชาชน และการกดดันของกลุ่ม จะต่อต้านเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดกฎระเบียบ

2) *ผู้บริหารระดับสูง* หน่วยงานเกือบทั้งหมด มีสายการบังคับบัญชาหรือขึ้นต่อการควบคุมการกำกับของผู้นำประเทศ ที่มีอำนาจแต่งตั้งบุคลากร การให้ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ การควบคุมค่าใช้จ่าย และการกำกับนโยบาย อาจเป็นหน่วยงานการเมืองของผู้บริหารประเทศที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3) *ระบบการควบคุมดูแลจากรัฐสภา* ระบบการควบคุมดูแลนี้ รวมถึงกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ เจ้าหน้าที่ ประธาน และสมาชิกของรัฐสภา ความสำคัญและอิทธิพลของรัฐสภาจะมีในบางเรื่อง บางจุดมากกว่าเรื่องหลักหรือความต่อเนื่อง การควบคุมดูแลเกิดจากบางหน่วยงานของรัฐสภามากกว่าจากรัฐสภาโดยรวม การทำงานจึงเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่รัฐสภาคิดต่อกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานอย่างใกล้ชิดในประเด็นเฉพาะหรือเรื่องที่ต้องโต้แย้งกัน

4) *ศาล* ศาลอาจมีหน้าที่ที่ส่งผลโดยตรงต่อหน่วยงานที่ต้องตีความกฎหมายและทบทวนกฎหมาย หน่วยงานอาจมีอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายและถูกควบคุมโดยอำนาจศาลเพื่อไม่ให้ดำเนินการในสิ่งไม่เหมาะสม

5) *หน่วยงานบริหารอื่น* หน่วยงานที่เป็นคู่แข่งหรือมีงานซ้ำซ้อนกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานต่อกัน ทำให้มีการแข่งขันเพื่อให้เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือ จนบางครั้ง

หน่วยงานจะไม่ให้ความสนใจภารกิจหลักของตนเอง หน่วยงานต่างๆจึงต้องการสร้างอาณาจักรของตนเอง บางหน่วยงานมีความร่วมมือกัน บางหน่วยงานปฏิเสธที่จะร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ

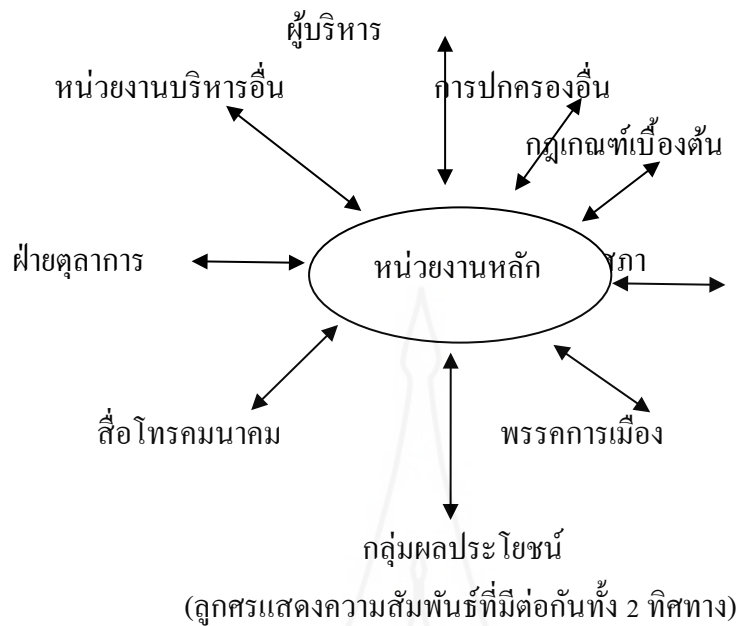
6) การปกครองอื่น รัฐ เทศบาล และการปกครองท้องถิ่นหรือชนบทห่างไกล การปกครองโรงเรียนในอำเภอ และสมาคมต่างๆของรัฐ และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น การปกครองเหล่านี้พยายามเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับชาติ

7) กลุ่มผลประโยชน์ บริบทของกลุ่มแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานที่กระทบกลุ่มหลายกลุ่ม ต้องเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมาก ตรงกันข้ามกับการมีกลุ่มที่ปรึกษาและการใช้การประชุมกับกลุ่มอิทธิพลต่างๆ จะทำให้การริเริ่มโครงการได้รับการสนับสนุนเพิ่มขึ้น

8) พรรคการเมือง แม้ว่าบทบาทของพรรคการเมืองจะลดน้อยลง เนื่องจากการใช้ระบบคุณธรรมในหน่วยงานปฏิบัติส่วนใหญ่ แต่การแต่งตั้งในตำแหน่งสูงสุดของหน่วยงานอาจต้องผ่านการพิจารณาจากพรรคและนโยบายของพรรค นอกจากนี้ กรรมการบางหน่วยงานอาจได้รับอิทธิพลจากพรรคการเมืองเช่นกัน เพราะพรรคการเมืองเมื่อหวั่นภัยเสียงจากประชาชนได้นำมาปฏิบัติเพื่อเพิ่มเสียงจากการเลือกตั้งของพรรคตนเอง

9) สื่อโทรคมนาคม สื่อโทรคมนาคมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สื่อโทรคมนาคมเป็นผู้กำหนดความคิดเห็นของประชาชน โดยการพิมพ์เปิดเผยสิ่งที่หน่วยงานปฏิบัติว่าประชาชนพอใจหรือไม่พอใจ หน่วยงานจะนำข้อคิดเห็นจากสื่อมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และในทางกลับกันหน่วยงานก็ตรวจสอบสื่อว่าได้รับข้อมูลถูกต้องชัดเจนเพียงใด

10) หน่วยงานหลักที่นำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หน่วยงานหลักจะถูกผลกระทบรอบด้าน โดยมีแรงผลักดันหลายอย่าง อาจเป็นทั้งแรงดึง แรงผลักที่มีปริมาณแตกต่างกัน หน่วยงานจะปรับแรงผลักต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตน สัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานและผู้สร้างแรงผลักดันจึงมักเป็นแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน



ภาพที่ 2.9 ปัจจัยทั่วไปที่มีผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายสาธารณะ หน่วยที่ 5* (น. 5-65), โดย ชินรัตน์ สมสืบ, 2553, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

จากภาพที่ 2.9 พบว่า ส่วนประกอบส่วนมากของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง และสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จึงมีผลต่อการพิจารณาการดำเนินงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกมากขึ้น การทำงานจะมีแนวโน้มสำเร็จมากกว่าการได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกน้อย

4.7 ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยทั่วไป ผู้นำนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไปปฏิบัติ คือ ข้าราชการหรือฝ่ายบริหาร โดยที่การเมืองมีภารกิจในการกำหนดความต้องการของรัฐ และกำหนดสิ่งที่รัฐบาลควรกระทำและไม่ควรกระทำซึ่งคือจัดทำนโยบาย สิ่งเหล่านี้ เป็นการกระทำของฝ่ายการเมืองในรัฐบาล โดยผู้แทนราษฎรเป็นผู้ออกกฎหมาย และรัฐบาลเป็นผู้บริหารประเทศ ส่วนการบริหารเป็นอีกด้านหนึ่งที่นำความต้องการของรัฐไปปฏิบัติ โดยรับผิดชอบผลการตัดสินใจจากฝ่ายการเมือง มีภารกิจในสิ่งที่เป็นจริงว่าคืออะไร มากกว่าควรเป็นอะไร โดยหาวิธีที่ดีที่สุด หรือวิธีการที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

แม้ว่าฝ่ายบริหารเป็นผู้ปฏิบัติเบื้องต้นของนโยบาย แต่บุคคลอื่นก็มีบทบาทสำคัญในการดำเนินนโยบาย ผู้มีส่วนเหล่านี้ตามทฤษฎีของชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-45 - 5-50) ได้แก่ สถานิติบัญญัติ ศาล กลุ่มกดดัน องค์กร ชุมชน และองค์การการบริหาร หน่วยงานและบุคคลเหล่านี้มีส่วนโดยตรงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือมีอิทธิพลต่อหน่วยบริหาร หรือทั้งสองอย่าง ทั้งนี้ไม่มีวิธีการใดที่หน่วยงานจะมีอำนาจควบคุมกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายได้ทั้งหมด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.7.1 สถานิติบัญญัติ

สถานิติบัญญัติ มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติตามนโยบายและใช้เทคนิคต่างๆ ครอบงำการดำเนินงานบริหาร โดยส่วนรวมแล้ว สถานิติบัญญัติจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยสถานิติบัญญัติมีเทคนิคที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริหารหลายประการ เช่น ถ้าสถานิติบัญญัติผ่านกฎหมายที่มีความละเอียดมากขึ้น หน่วยงานต่างๆ มักได้ระดมทรัพยากรน้อยลง ข้อจำกัดในการใช้งบประมาณ อาจเขียนไว้ในพระราชบัญญัติหรือเส้นตายอาจกำหนดไว้ในการดำเนินงาน

การอนุมัติจากวุฒิสภาที่ใช้แต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงหลายๆ ตำแหน่ง ทำให้สมาชิกวุฒิสภามีอำนาจที่จะมีอิทธิพลต่อนโยบาย พันธกรณีในเรื่องนโยบายอาจจะถูกกลั่นกรองโดยสมาชิกวุฒิสภา จากผู้ถูกเสนอชื่อระหว่างรอฟังการแต่งตั้งหรือผู้ถูกเสนอชื่ออาจถูกปฏิเสธ เพราะสมาชิกวุฒิสภาพบสิ่งที่คัดค้านได้ในแนวนโยบาย หรือการกระทำต่างๆ ของผู้ถูกเสนอชื่อในประเทศไทยการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง การยับยั้งในทางนิติบัญญัติ เป็นการจัดการก่อนการอนุมัติจากรัฐสภา เพื่อความมั่นคงก่อนการดำเนินงานด้านบริหาร นอกจากนี้ อำนาจยับยั้งทางนิติบัญญัติ อาจทำให้หน่วยบริหารมีความยืดหยุ่นในการใช้กฎหมาย ถ้ารัฐสภาต้องการควบคุมสามารถมีส่วนร่วมในช่วงการบริหารในรายละเอียด แต่ละเรื่องได้

นอกจากนั้น สมาชิกวุฒิสภาและเจ้าหน้าที่ของสมาชิกจะมีส่วนในการปฏิบัติตามนโยบาย เพราะผู้เลือกตั้งต้องการให้มีส่วนในการแก้ปัญหา จึงช่วยให้การบริหารคำนึงถึงความต้องการของปัจเจกชน ตอบสนองต่อปัญหา และฝ่ายบริหารก็ตอบสนองต่อความต้องการของทางรัฐสภาได้ในแนวทางที่เหมาะสม โดยเฉพาะเป็นวิธีการสร้างและธำรงรักษาการสนับสนุนทางการเลือกตั้งด้วย

โดยประเพณีนิยม มีข้อสมมติฐานในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ว่า การเมืองและการบริหารต้องแยกจากกัน การเมืองจะมุ่งให้ความสนใจกับการกำหนดนโยบายที่ควบคุมโดยฝ่ายการเมืองของรัฐบาล ซึ่งหมายถึง ฝ่ายบริหารระดับสูงและฝ่ายนิติบัญญัติ การบริหารนโยบายเป็นอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ความสนใจกับการปฏิบัติในสิ่งที่ได้ตัดสินใจส่วนใหญ่ โดยฝ่ายการเมืองจะดำเนินการโดยหน่วยปฏิบัติต่างๆ แต่ในปัจจุบันนี้ ข้อสมมติฐานดังกล่าวถูกตั้งคำถาม เพราะว่า

หน่วยงานบริหารมักมีส่วนในการกำหนด เช่นเดียวกับปฏิบัตินโยบายสาธารณะ ตัวอย่าง คือ เมื่อหน่วยงานบริหารร่างกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนพระราชบัญญัติที่มีอยู่ หน่วยงานปฏิบัติโดยปกติ ก็คือผู้กำหนดนโยบาย ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยปฏิบัติของฝ่ายนิติบัญญัติ ก็มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อพวกเขาร่างและกำหนดรายละเอียดในพระราชบัญญัติ สิ่งที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ก็คือฝ่ายนิติบัญญัติได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติและการออกกฎหมาย จึงมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น นั่นคือ ผู้ออกกฎหมายในปัจจุบัน จะพิจารณาในรายละเอียด และพยายามถอดถอนความเป็นอิสระการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานบริหารที่เคยมีมาก่อน สิ่งนี้เป็นไปตามความจำเป็นตามหน้าที่ เนื่องจากความล้มเหลวของการปฏิบัติเกิดจากปัญหาที่ไม่ได้กล่าวไว้ในช่วงต้นของการร่างกฎหมาย (Lester and Stewart, 2000: 105-106)

4.7.2 ศาล

ในบางเหตุการณ์ศาลจะมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ระบบการพิทักษ์ทรัพย์สิน และงานลักษณะอื่นๆ ที่ศาลระดับต่างๆ รับผิดชอบ

ศาล มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติมากที่สุด ในเรื่องการตีความกฎหมาย กฎการบริหาร และข้อบังคับต่างๆ รวมถึงเรื่องเกี่ยวกับการทบทวนการตัดสินใจทางบริหารที่เสนอมา ศาล กล่าวได้ว่า ศาลสามารถอำนวยความสะดวก ปิดกั้น หรือลบล้าง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เช่น การตัดสินใจเรื่องการเลือกปฏิบัติในการสมัครงาน การยับยั้งกฎระเบียบที่ขัดกับกฎหมายหรือมาตรฐานต่างๆ เช่น โครงการที่ให้สิทธิการสัมปทานแก่บริษัทขนาดเล็กเพื่อสร้างทางหลวง แต่ถูกยับยั้งจากฝ่ายกฎหมาย เพราะไม่มีความเหมาะสมด้านมาตรฐาน

ในหลายกรณี กฎหมายมหาชน (public law) ถูกบังคับใช้โดยฝ่ายตุลาการ ศาลยังเข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติ เมื่อเกิดการฟ้องร้องดำเนินคดี (law-suit) ศาลจะมีอิทธิพลอย่างสำคัญในการปฏิบัติ โดยการตีความกฎหมายและกฎเกณฑ์การบริหาร และทบทวนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร หากมีการนำเสนอแก่ฝ่ายตุลาการ

4.7.3 กลุ่มกดดัน

เนื่องจากหน่วยงานบริหาร มีความเป็นอิสระทางความคิดเป็นอย่างมาก ในการร่างกฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนพระราชบัญญัติต่างๆ หน่วยงานบริหารเหล่านี้ จะถูกห้อมล้อมด้วยกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่มุ่งแสวงหาอิทธิพลที่ส่งผลต่อแนวทางและกฎเกณฑ์ที่จะมีผลประโยชน์ต่อกลุ่มตน บางครั้ง มีการกล่าวอ้างว่ากลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ สามารถควบคุมหน่วยงานบริหารได้

เนื่องจากการพิจารณาอย่างพินิจพิเคราะห์เป็นส่วนที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ออกกฎหมายและเมื่อพระราชบัญญัติได้รับการยอมรับแล้ว การต่อสู้ของกลุ่มต่างๆ จะเปลี่ยนจาก ด้านกฎหมายเป็นด้านการบริหารกลุ่มนี้จะมีผลต่อนโยบายสาธารณะ บางครั้ง กลุ่มจะมีความใกล้ชิดกับ หน่วยงาน จนสามารถครอบงำหน่วยงานได้ ยิ่งกว่านั้นกลุ่มต่างๆ เหล่านี้ ยังร้องเรียนไปยังสภานิติ บัญญัติหรือผู้บริหาร เมื่อกลุ่มคิดว่าสิ่งที่จะปฏิบัติไม่สอดคล้องกับสิ่งที่สภานิติบัญญัติกล่าวไว้

กลุ่มจะมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร โดยมีตัวแทนของตนเข้าไปเป็น คณะกรรมการ โดยเฉพาะคณะกรรมการที่คัดเลือกจากตัวแทนวิชาชีพ หรือกลุ่มที่มีใบอนุญาต ผลที่ เกิดขึ้น คือ แผนงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น มักปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มที่มีใบอนุญาตมากกว่า ผลประโยชน์ของประชาชนทั่วไป

4.7.4 องค์การชุมชน

ในระดับท้องถิ่น องค์การชุมชนและองค์การอื่นๆ มีโอกาสใช้ในการบริหาร นโยบายระดับชาติ เช่น กรรมการชานชาลาไร้รายได้แผนงานสนับสนุนราคาและการอนุรักษ์ดิน จากกระทรวงเกษตร สภาที่ปรึกษาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่ดิน และตัวแทนของ คนยากจนในหน่วยงานกิจการชุมชน จะเห็นได้ว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเช่นนี้ ทำให้ผู้มี ส่วนร่วมมีอิทธิพลจริงๆ ต่อการนำแผนงานมาใช้ในระดับรากหญ้า และก่อให้เกิดการสนับสนุน ต่อแผนงานด้วย

ในระดับท้องถิ่น องค์การชุมชนมักจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแผนงาน สาธารณะ ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาต่างๆ เพื่อการจัดการของเสียที่เป็นพิษหรือการที่ เกษตรกรมีคณะกรรมการทำหน้าที่พุงราคาและอนุรักษ์ดินที่ทำงานร่วมกับกระทรวงเกษตรหรือ การมีตัวแทนของคนยากจนในหน่วยงานที่ทำงานในชุมชน

4.7.5 ระบบราชการ (bureaucracy) หรือองค์การการบริหาร (administrative organization)

แม้ว่าหน่วยงานบริหาร จะเป็นผู้ปฏิบัติหลักของนโยบาย แต่ก็มีผู้ปฏิบัติอื่น และสถาบันต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการ ได้แก่ สมาชิกสภานิติบัญญัติ (legislature) ศาล (court) กลุ่มกดดัน (pressure group) และองค์การชุมชน (community organization)

หน่วยงานราชการ เป็นองค์การการบริหารที่รับนโยบายมาปฏิบัติโดยตรง เป็นหน่วยปฏิบัติปกติในกรมกองต่างๆ หน่วยงานเหล่านี้ อาจคล้ายคลึงกัน ลักษณะการทำงาน คล้ายกัน ซึ่งความเป็นจริง หน่วยงานบริหารแต่ละแห่งมีความแตกต่างทั้งด้าน โครงสร้าง แบบการ ดำเนินงาน การสนับสนุนทางการเมือง ความเชี่ยวชาญ และจุดเน้นของนโยบาย ผู้ต้องการมีอิทธิพล ต่อนโยบายสาธารณะ จึงให้ความสนใจกับหน่วยงานหรือชนิดของหน่วยงานที่จะบริหารนโยบาย การออกแบบองค์การการบริหาร จึงเป็นทั้งภาระทางการเมืองและภาระทางเทคนิค ดังเช่น

ผู้สังเกตการณ์การบริหาร ได้กล่าวว่า “การจัดระเบียบองค์กรไม่ใช่ความเป็นกลาง เราไม่สามารถจัดองค์กรในสุญญากาศ การจัดองค์กร คือ วิธีการหนึ่ง que แสดงถึงพันธกิจแห่งชาติ การมีอิทธิพลต่อทิศทางของแผนงาน และการจัดลำดับความสำคัญต่างๆ การจัดระเบียบองค์กรมุ่งให้ผลประโยชน์และมุมมองของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานิติบัญญัติหรือในส่วนการบริหาร” ปัจจุบัน หน่วยงานบริหารหรือองค์กรภาครัฐมี 5 รูปแบบ คือ องค์กรภาครัฐเชิงผู้ประกอบการ องค์กรมหาชน องค์กรของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ องค์กรอิสระและองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และองค์กรรัฐวิสาหกิจ

อิทธิพลขององค์กรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ องค์กรมีผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้ (Anderson, 2000: 213-217)

1) องค์กรบริหารถูกใช้เพื่อผลสำเร็จของนโยบาย เมื่อนโยบายใหม่ได้รับความเห็นชอบ ผู้รับผิดชอบนโยบายจะพิจารณาหน่วยงานบริหารที่คิดว่าจะตอบสนองผลประโยชน์ของตนได้มากที่สุด การมอบให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะเป็นไปตามหน้าที่ที่ชัดเจนของหน่วยงานนั้น แต่ถ้าขาดความชัดเจนอาจมีการต่อรองระหว่างฝ่ายต่างๆ และเมื่อหน่วยงานลดความสำคัญลงอาจถูกยุบหรือมอบงานอย่างอื่นให้

2) องค์กรบริหารอาจถูกใช้เพื่อเน้นความสำคัญของการปฏิบัติ หรืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติต่อนโยบายเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลดอาวุธ ปัญหายาเสพติด แต่เมื่อมีปัญหาหน่วยงานปฏิบัติ อาจถูกลดจำนวนลง เมื่อรัฐเปลี่ยนนโยบาย หรือ เช่น การโอนบางหน่วยงาน ไปอยู่ในความรับผิดชอบของคณะรัฐมนตรี เช่น ด้านทหารผ่านศึก

3) การจัดองค์กรช่วยให้มีความมั่นคงในด้านการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงาน การตั้งหน่วยงานที่มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะด้านหรือปัญหาสุขภาพเฉพาะด้าน จะได้รับการสนับสนุนมากกว่าหน่วยงานที่ไม่ระบุงานชัดเจน เช่น รัฐสภามักก่อนุมัติงบประมาณแก่สถาบันหัวใจแห่งชาติ สถาบันโรคปอด สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคไขข้อเสื่อมแห่งชาติ มากกว่าจะอนุมัติแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่คล้ายกัน เช่น สถาบันวิจัยในสถานศึกษาที่ทำงานด้านจุลชีววะ ชีวเคมี หรือพันธุศาสตร์

4) การจัดองค์กรช่วยลดอิทธิพลทางการเมืองในการปฏิบัติตามนโยบาย มีการตั้งคณะกรรมการต่างๆ ที่การบริหารเป็นเรื่องของคณะกรรมการรับผิดชอบ ฝ่ายการเมืองในรัฐบาลไม่มีอำนาจในการงานโดยตรง เช่น คณะกรรมการรถไฟ ซึ่งเป็นการส่งเสริมทฤษฎี คณะกรรมการอิสระที่ปราศจากการเมือง และดำเนินการโดยวิธีวิทยาศาสตร์ ฝ่ายนิติบัญญัติจึงตั้งกรรมการอิสระเพื่อดำเนินงานตามนโยบาย

5) การจัดการลดการเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนแผนงาน การเปลี่ยนรูปองค์การบ่อยครั้ง เป็นสาเหตุที่งบประมาณจะถูกตัดหรือถ่ายเทไปให้แผนงานอื่นๆ แต่เมื่อมีองค์การที่แน่นอนรับผิดชอบ การดำเนินงานจะชัดเจนขึ้น

6) การจัดการลดความขัดแย้งหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติได้ เช่น การเปลี่ยนความรับผิดชอบด้านป่าไม้จากกระทรวงมหาดไทยไปสู่กระทรวงเกษตรเพื่อมุ่งสู่การอนุรักษ์

ในทางปฏิบัติ สารของนโยบายถูกกระทบจากการปฏิบัติ ในทางกลับกัน การปฏิบัติขึ้นกับหน่วยงานปฏิบัติ การกำหนดว่าหน่วยงานใดจะปฏิบัติแผนงาน หรือจะตั้งหน่วยงานที่ใดเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิค และเหนือกว่านั้น คือ เกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองด้วย

โดยสรุปความหลากหลายของผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนในการบริหารนโยบาย ตั้งแต่องค์การบริหารสถานิติบัญญัติ บุคลากรพรรคการเมือง กลุ่ม และชุมชนแล้ว ยังมีสื่อสารมวลชน และบุคลากรจากหน่วยงานระดับสูง ต่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัตินโยบาย ความผันแปรของผู้มีส่วนร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นกับขอบเขตของนโยบาย ความสำคัญ และปริมาณของผลกระทบของนโยบายนั้นๆ

4.8 การนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยราชการ

ชินรัตน์ สมสืบ (2553: 5-55 - 5-58) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยราชการมีกิจกรรม 2 ประการสำคัญ คือ การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายของหน่วยราชการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.8.1 การตัดสินใจของหน่วยราชการ

ลำดับชั้นบังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจหน้าที่มากกว่าในการตัดสินใจ แต่ผู้บริหารอาจมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจตลอดจนแบ่งอำนาจให้เจ้าหน้าที่รองลงไปตัดสินใจได้ นอกจากนี้ การตัดสินใจบางอย่างของผู้บริหารอาจกระทำโดยมองไม่เห็นหรือตัดสินใจทางลับ แต่ถ้าต้องการให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เพื่ออภิปรายข้อเสนอ นโยบาย หรือไม่ทำนโยบายที่ประชาชนไม่พอใจ การตัดสินใจแบบลับ จึงมักใช้ในการดำเนินงานด้านการป้องกันและการต่างประเทศ

หน่วยงานบริหาร เป็นที่รวมของฝ่ายราชการที่มีความเชี่ยวชาญและมีอิทธิพลต่อนโยบาย แม้ฝ่ายการเมืองต้องการมีอิทธิพลต่อนโยบาย แต่ฝ่ายราชการจะมีนักวิชาการ นักวิชาชีพ และผู้เชี่ยวชาญที่สามารถดำเนินงานแก้ปัญหาตามนโยบายได้ ฉะนั้น การพิจารณาและให้คำแนะนำเชิงวิทยาศาสตร์และเทคนิค เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเชิงบริหาร แต่หากการตัดสินใจ

ที่ไม่มีสารสนเทศเพียงพอ ไม่มีความรู้ทางเทคนิคหรือมีความขัดแย้งกับคำแนะนำของนักวิชาชีพ จะทำให้การตัดสินใจผิด ทั้งในด้านวิชาการและการเมือง

การตัดสินใจเชิงบริหาร โดยปกติใช้การเจรจาต่อรอง ผู้เชี่ยวชาญ และความจริง เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจ แต่มีการเจรจาต่อรองและการสร้างความปรองดอง

4.8.2 การกำหนดนโยบายของหน่วยราชการ

การกำหนดนโยบายบริหารในอดีต มักใช้แนวคิดการปฏิบัติจากบนสู่ล่าง โดยการจัดทำแผนย่อยที่พิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรอบในการตัดสินใจ ดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ มาเป็นแผนกระทรวง แผนกรม แผนจังหวัด และเป็นโครงการที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ ส่วนแนวคิดการปฏิบัติจากล่างขึ้นบน เป็นลักษณะการนำความคิดและความต้องการของท้องถิ่น และผู้รับบริการในระดับล่างมาวิเคราะห์ และสรุปผลเป็นกรอบหรือจุดมุ่งหมายของโครงการให้มากที่สุด เนื่องจากวิธีการดำเนินการทั้งสองลักษณะข้างต้น ต่างมีข้อดีและข้อบกพร่องภายในตนเอง ในทางปฏิบัติ ไม่สามารถกำหนดลงตัวได้ว่า วิธีการใดดีกว่ากัน ทางเลือกโดยวิธีการผสมและประสานการดำเนินงานแบบบนสู่ล่างและล่างขึ้นบน โดยเน้นหนักส่วนใดส่วนหนึ่ง แล้วแต่กรณี ในจุดนี้ ไม่มีหลักการใดยืนยันแน่นอนได้ ต้องอาศัยดุลพินิจของผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่จะตัดสินใจเลือกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์โดยส่วนรวมให้มากที่สุด

หน่วยราชการ มีกิจกรรมดำเนินการกว้างขวาง มีการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจ กิจกรรมการกำหนดนโยบายของหน่วยราชการมี 4 รูปแบบสำคัญ ดังนี้

1) การออกข้อบังคับ (rule making) ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกิดจากฝ่ายบริหาร เป็นการออกข้อกำหนดการปฏิบัติทั่วไปหรือเฉพาะเรื่องในส่วนการปฏิบัติ การตีความ การชี้แนะนโยบายหรือกฎหมาย การพรรณนาความจำเป็นในการปฏิบัติ วิธีปฏิบัติ และการจัดองค์การของหน่วยงาน สารของระเบียบกฎเกณฑ์จะเสริมการดำเนินงานของพระราชบัญญัติและเป็นแรงผลักดัน ตลอดจนผลของกฎหมาย ข้อบังคับที่ถูกตีความแล้ว จะชี้วิธีที่หน่วยงานมองหรือตีความกฎหมายที่บังคับใช้และความหมายของกฎหมาย

การออกข้อบังคับเป็นเครื่องมือพื้นฐานของรัฐบาลในกระบวนการบริหารที่เป็นตัวแทนของกระบวนการนิติบัญญัติ แล้วการออกกฎหมายวิธีปฏิบัติด้านบริหาร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนขึ้น โดยทั่วไป พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร มีลักษณะต่อไปนี้

- (1) พิมพ์ระเบียบกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) เปิดโอกาสให้ผู้สนใจมีส่วนร่วมในการออกข้อบังคับ โดยการพูด เขียน เสนอความเห็น ตลอดจนมีกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ เพื่อจะมีส่วนร่วมได้มากขึ้น

(3) ข้อความในข้อบังคับต้องชัดเจน ในด้านพื้นฐานและความมุ่งประสงค์ ในคำปรารภของข้อบังคับหน่วยงานต้องชี้แจงข่าวสาร ข้อมูล และการวิเคราะห์ในการพัฒนาข้อบังคับ ตลอดจนข้อคิดเห็นของสาธารณะ และการดำเนินงานตอบสนองต่อข้อคิดเห็น

(4) ข้อบังคับฉบับสุดท้ายจะถูกตีพิมพ์ก่อนใช้จริง 30 วัน

2) การพิจารณากฎหมายหรือการตัดสินตามกฎหมาย (*adjudication*) หน่วยงานราชการสามารถกำหนดนโยบายโดยใช้กฎหมายหรือข้อบังคับที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นรายกรณีไป คล้ายกับการตัดสินของศาล ต่อมาแนวทางที่ได้ปฏิบัติเป็นนโยบายสาธารณะ ที่กำหนดว่าการปฏิบัติอย่างใดจะถูกห้ามหรือเป็นข้อห้าม หน่วยงานอาจกำหนดนโยบายเพื่อตีความพระราชบัญญัติ และใช้ นโยบายกับกรณีต่างๆ ซึ่งระบุถึงการกระทำชัดเจน โดยยึดแนวทางจากพระราชบัญญัติ การกระทำที่ระบุไว้จะถูกใช้เป็นบรรทัดฐานสำหรับการกระทำต่างๆ ในอนาคต

โดยปกติหน่วยงานต่างๆ จะเลือกกำหนดนโยบายโดยพิจารณากฎหมาย แม้ว่าหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ที่สามารถออกกฎหมายหรือข้อบังคับได้ แต่หน่วยงานพบว่าการออกกฎหมายที่ใช้ทั่วไปทำได้ยากกว่า โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งสูง หน่วยงาน จึงมักเลือกการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ดังนั้น การพิจารณากฎหมายจึงเกิดขึ้นในรูปแบบของการตัดสินใจแบบไม่เป็นทางการและการตัดสินใจแบบงานประจำ จึงทำให้เกิดโครงข่ายภาษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติที่เหมือนว่า การตัดสินใจแบบงานประจำจะเปลี่ยนทิศทางหรือเปลี่ยนผลของนโยบาย

3) การบังคับใช้กฎหมาย (*law enforcement practices*) หน่วยงานอาจกำหนดนโยบาย โดยการดำเนินงานบังคับใช้กฎหมาย พระราชบัญญัติอาจถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวดหรือปล่อยละเลย หรือไม่บังคับใช้เลยในแต่ละสถานการณ์

นโยบายบางอย่างเกิดขึ้นโดยไม่ต้องทำอะไร หรือความเฉื่อยชาแทนการดำเนินงานอย่างกระตือรือร้น การไม่ทำอะไร มักมีผลตรงข้าม เมื่อประชาชนไม่แสดงออกหรือไม่สนใจ

ในประเทศ ปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมายมีสูงมาก มีผู้กล่าวว่ากฎหมายของประเทศไทยทันสมัยทัดเทียมตะวันตก แต่จุดอ่อน คือ การบังคับใช้กฎหมาย ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ การจัดระเบียบสังคมที่ปล่อยละเลยมานานหรือการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

4) การปฏิบัติตามแผนงาน (*program operation*) การปฏิบัติตามแผนงานจะได้ผลเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการติดตามตรวจสอบที่เข้มงวดของเจ้าหน้าที่

หน่วยงานบริหารที่ปฏิบัติงานประจำ เมื่อนำนโยบายมาปฏิบัติจะต้องตัดสินใจ และกำหนดนโยบายในส่วนของหน่วยงานของตน กิจกรรมการกำหนดนโยบายของหน่วยปฏิบัติประกอบด้วย การออกข้อบังคับการพิจารณากฎหมายหรือการตัดสินใจตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามแผนงาน

4.9 การควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การควบคุม เป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายและมีผลกระทบต่อนโยบาย ทำให้นโยบายเป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง และส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ การควบคุมจึงทำให้นโยบายมีประสิทธิผล เทคนิคการควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญของหน่วยงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย มีดังนี้ (Anderson, 2000: 234-243 อ้างถึงในชินรัตน์ สมสืบ 2553: 5-58 - 5-61)

4.9.1 การดำเนินงานแบบไม่บังคับ เป็นการดำเนินงานโดยไม่ใช้วิธีบังคับทางกฎหมายหรือการลงโทษไม่มีการให้รางวัลหรือกีดกัน ประสิทธิภาพของรูปแบบนี้ อยู่ที่การให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจหรือการยอมรับจากกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลจากนโยบาย แม้ว่าแรงผลักดันจากสังคมและเศรษฐกิจจะให้อำนาจในการบังคับ

4.9.2 การตรวจสอบ การตรวจสอบเป็นการได้ส่วนเรื่องต่าง ๆ หลักฐาน ผลลัพธ์ หรือบันทึกต่าง ๆ เพื่อพิจารณากำหนดเรื่องต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่ การตรวจสอบอาจต่อเนื่อง การตรวจสอบมุ่งเปิดเผยถึงการตอบสนองและไม่ตอบสนองของบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือแก้ไขสภาพที่ไม่ต้องการหรืออันตราย โดยรูปแบบแล้ว การตรวจสอบต้องการเชิญชวนผู้ฝ่าฝืนให้ทำตามกฎหมาย ส่วนการลงโทษเป็นวิธีสุดท้าย เพราะการตรวจสอบช่วยให้เกิดความร่วมมือกับกฎระเบียบ

4.9.3 การให้ใบอนุญาต หรือการให้อำนาจ บางครั้ง เรียกว่า การเข้าร่วมกับอำนาจหน้าที่ของรัฐเพื่อดำเนินธุรกิจ อาชีพ หรือทำสิ่งที่ถูกห้าม เช่น การดำเนินการด้านสถานีวิทยุ ยานยนต์ การได้ใบอนุญาตเป็นประกาศนียบัตรของผลประโยชน์จากราชการที่สามารถใช้ประโยชน์สาธารณะได้

การให้ใบอนุญาตเป็นรูปแบบการตรวจสอบที่ก้าวหน้าที่บุคคลปรารถนาจะดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ต้องทำให้ถึงมาตรฐาน ผู้ที่ได้รับจึงต้องมีความรับผิดชอบ และต้องมีการควบคุมอย่างต่อเนื่อง

4.9.4 การให้เงินกู้ เงินอุดหนุน และผลประโยชน์ เป็นวิธีการสนองตอบต่อเป้าประสงค์สาธารณะ โดยการช่วยเหลือในรูปแบบของเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ แก่กิจการ องค์กรหรือกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ขึ้นกับความจำเป็นหรือความต้องการความช่วยเหลือ

4.9.5 การทำสัญญา แผนงานของรัฐจำนวนมากดำเนินการโดยการสัญญากับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นโครงการระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น การทำสัญญากับเอกชนช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจจากการใช้จ่ายของรัฐ และทำให้นโยบายของรัฐได้รับการตอบสนอง

4.9.6 การใช้จ่ายทั่วไป ใช้จ่ายต่างๆ ของรัฐ เพื่อให้นโยบายประสบผลสำเร็จ เป็นการช่วยเหลืออุตสาหกรรมในประเทศและท้องถิ่น บางครั้งช่วยลดการตกต่ำทางเศรษฐกิจและหากภาวะเงินเฟ้อสูงเกินไปรัฐ ก็ลดการใช้จ่ายลงได้

4.9.7 การดำเนินงานด้านตลาดและการเป็นเจ้าของกิจการ การที่ราชการเข้าสู่ตลาดเพื่อซื้อขายหรือให้สินค้าและบริหารมักจะมีผลต่อการควบคุม เช่น สินค้าการเกษตรบางอย่างรัฐจะสนับสนุนให้จำหน่ายในตลาดหรือการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ก็เป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายเช่นกัน

4.9.8 การเก็บภาษีอากร ภาษีเป็นเครื่องมือทางนโยบายที่สำคัญ เนื่องจากไม่เพียงแต่ทำให้เกิดรายได้แต่ยังลงโทษหรือกระตุ้นพฤติกรรมต่างๆ ด้วย เช่น การขึ้นภาษีน้ำมันจะช่วยลดการบริโภคน้ำมัน และส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน การส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยลดภาษีแก่กิจการที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

4.9.9 การใช้อำนาจโดยตรง หน่วยงานหลายแห่งมีอำนาจหน้าที่โดยใช้การวินิจฉัยเบื้องต้นก่อนสั่งฟ้อง ออกคำสั่งต่อเอกชน หรือการดำเนินการตามที่ได้รับคำร้องเรียน เช่น กรณีการโฆษณาที่เกินจริง ตลอดจนการปฏิเสธไม่อนุญาตให้กิจการใดกิจการหนึ่งดำเนินงานก็ได้

4.9.10 บริการต่างๆ นโยบายต่างๆ โดยเฉพาะนโยบายสาธารณะจะให้บริการด้านสารสนเทศ คำแนะนำ การปรึกษาด้านกฎหมาย การบริการทางการแพทย์ และบริการด้านจิตเวช ตลอดจนการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก การพยากรณ์อากาศ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ไม่มีค่าบริการ แต่มุ่งให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน และส่งเสริมการขยายตัวของระบบตลาดด้วย

4.9.11 วิธีปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการใช้กันในหลายหน่วยงาน เช่น ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านแรงงาน การปฏิบัติแบบไม่เป็นทางการเป็นการปฏิบัติตามนโยบายที่สำคัญ เพราะการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การปรึกษา การส่งจดหมายตอบโต้กัน การอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการและการทดสอบวัตถุ ทำให้การตัดสินใจเกื้อกูลต่อสิทธิและประโยชน์ต่อประชาชน และลดภาระการฟ้องร้องในศาลได้

4.9.12 การลงโทษ การลงโทษเป็นทั้งเครื่องมือ โทษทัณฑ์หรือรางวัลที่หน่วยงานนำมาใช้เพื่อส่งเสริมหรือบังคับให้เกิดการดำเนินการต่างๆ บางกรณีการลงโทษถูกกำหนดไว้ในเทคนิคการควบคุม การลงโทษรวมถึงการหยุดช่วยเหลือ การยึดคืนใบอนุญาต การเรียกคืนสินค้า การทำลายสินค้า และการออกคำสั่ง เป็นต้น

4.9.13 การแสดงความคิดเห็นเชิงสรุป นโยบายควรมีผลทางลบต่อบุคคลให้น้อยที่สุด ฉะนั้น วิธีการบังคับทางเศรษฐกิจหรือวิชาการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจไม่ได้รับการยอมรับทางการเมือง การควบคุมนโยบายจึงต้องมีข้อสรุปจากความเห็นของหลายๆฝ่ายว่าจะใช้เทคนิคการควบคุมแบบใด การแสดงความคิดเห็นจะส่งผลต่อสภาผู้แทนราษฎรและหน่วยงานที่ปฏิบัติตามกฎหมายด้วย ซึ่งการลงโทษนั้นมีข้อเสนอให้หลีกเลี่ยงความรุนแรง

4.9.14 การรักษามาตรฐานหรือสิ่งจูงใจ การควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายในอดีตใช้การกำหนดมาตรฐานเป็นหลัก โดยการลงโทษฝ่าฝืน และตรวจสอบเพื่อดำเนินการ เป็นแนวทางที่เรียกว่า สั่งการและควบคุม ซึ่งมีผู้วิจารณ์ว่า วิธีดังกล่าว เป็นพฤติกรรมสั่งการที่ไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายนโยบาย เป็นสาเหตุให้สูญเสียหรือใช้ทรัพยากรสังคมผิดๆ จึงควรเปลี่ยนเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ คือ ให้ปัจเจกชนตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งเสริมอิสรภาพ ซึ่งจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยเสียค่าใช้จ่ายทางสังคมต่ำสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การควบคุมการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ทำให้การใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การจึงต้องเลือกใช้เทคนิคการควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ความพร้อมของหน่วยงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.10 ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ วรเดช จันทรร (2543: 197-199) กล่าวว่า จะต้องใช้วิจรณ์ญาณเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจมาก นับตั้งแต่การพิจารณาว่าอะไรเป็นวัตถุประสงค์ของนโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้น การพัฒนามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องช่วยในการใช้ดุลพินิจ และการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบในการวัดผลการปฏิบัติงานของนโยบายนั้นๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.10.1 วัตถุประสงค์ของนโยบาย การพิจารณาความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดปัญหาขึ้นตั้งแต่แรกเริ่มแรก เพราะนโยบายส่วนใหญ่ขาดความชัดเจน มักจะมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายมากกว่าวัตถุประสงค์เดียวที่เฉพาะเจาะจง ปัญหาก็คือ เราจะ

พิจารณาผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยยึดถือจากวัตถุประสงค์ด้านเดียวหรือทุกด้าน หากทุกด้านจะพิจารณาวัตถุประสงค์ใดเป็นวัตถุประสงค์หลักหรือวัตถุประสงค์รอง เราจะพิจารณาผลของนโยบายในส่วนที่ไม่ได้คาดหวังไว้ด้วย หรือไม่

4.10.2 การพัฒนามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการใช้ดุลยพินิจเพื่อตัดสินความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการแรก เราจะถือว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าหากการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก

ประการที่สอง เราจะถือว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ หากนโยบายนั้นให้ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายเพียงสัดส่วนที่เล็กน้อย

ประการที่สาม มาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องมือซึ่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติควรที่จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ ในแต่ละช่วงเวลาที่นโยบายนั้นถูกนำไปปฏิบัติ

ประการสุดท้าย การพิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนใหญ่จะพิจารณาจากนโยบายที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ โดยนัยดังกล่าว มาตรการในการวัดความสำเร็จควรจะดูจากความก้าวหน้าที่กำลังจะเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นมากกว่าผลสำเร็จของนโยบายนั้น

4.10.3 การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบในการวัดผลการปฏิบัติงานของนโยบายนั้นๆ

ในขั้นตอนของการวัดความสำเร็จของนโยบาย ก็ยังมีความยากและมีอุปสรรคในด้านการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ถึงแม้ว่าจะมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ การพิจารณาว่านโยบายนั้น ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลกระทบตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ ก็เป็นเรื่องยาก นอกจากนี้ ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติบางครั้ง ยังอาจจะไม่นำไปสู่ผลกระทบในทางที่พึงปรารถนาเสมอไป หากนโยบายนั้นมิรากฐานมาจากทฤษฎีที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งเราเรียกว่าความล้มเหลวทางทฤษฎี (theory failure)

อย่างไรก็ตาม จูมพล หนีมพานิช (2552: 219-231) ได้ให้ทรรศนะถึงเกณฑ์การวัดประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติตามทรรศนะของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ Van Meter และ Van Horn, Sabatier และ Mazmanian, Pressman และ Wildavsky, Berman และคณะ และ Cheema และ Ronadinelli ตลอดจนนักวิชาการต่างๆ ผ่านทรรศนะของกล้า ทองขาว (2548: 176-180) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.10.4 เกณฑ์ในการวัดประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี ตามทฤษฎีของ Van Meter และ Van Horn มีลักษณะอยู่ 4 ประการ คือ

- 1) จะต้องระบุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจน
- 2) จะต้องกำหนดทรัพยากรสนับสนุนนโยบายและแผนไว้ชัดเจน
- 3) การสื่อสารนโยบายเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันของกลไกการขับเคลื่อนต่างๆ จะต้องมีความชัดเจน
- 4) กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติตามความสามารถและความชำนาญชัดเจน

4.10.5 เกณฑ์ในการวัดประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติในทฤษฎีของ Sabatier และ Mazmanian ที่ทั้ง 2 เห็นว่า นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

- 1) สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง
- 2) มีทฤษฎีและหลักวิชาการอ้างอิง
- 3) มีการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่สลับซับซ้อน
- 4) มีการระบุขนาด และลักษณะของกลุ่มเป้าหมายชัดเจนว่าเป็นใคร มีแหล่งอาศัยอยู่ที่ใด
- 5) มีลักษณะโครงสร้างการบริหารนโยบายและแผนที่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของโครงสร้างของการบริหารที่ประสานสัมพันธ์หลั่นกัน ในกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
- 6) มีการกำหนดข้อผูกพันในการสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น การเงิน ด้านวิชาการ และการจัดการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น
- 7) มีการกำหนดแบบแผนการตัดสินใจไว้ชัดเจน
- 8) เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติ

4.10.6 การวัดผลความสำเร็จ/ความล้มเหลวของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาจากการบรรลุผลการปฏิบัติเมื่อเทียบกับที่กำหนดไว้ตามทฤษฎีของ Pressman และ Wildavsky โดยในทัศนะของ Pressman และ Wildavsky ได้พิจารณาว่า การวัดผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายเกิดจากองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การได้รับประโยชน์จากนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย เมื่อเทียบกับที่กำหนดไว้

- 2) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผน จนสิ้นสุดว่าเนิ่นนานไปกว่ากำหนดไว้เท่าใด อย่างไร
- 3) เงินหรือทรัพยากรที่ใช้ไปตามแผน และยังไม่ได้ใช้เมื่อเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ในแผนเป็นอย่างไร
- 4) จำนวนงานหรือกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติไปแล้วกับที่เหลืออยู่ เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนเป็นอย่างไร

4.10.7 การวัดประเมินผลความสำเร็จ/ความล้มเหลวของนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาความสำเร็จหรือล้มเหลวตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Berman และคณะ ได้กำหนดกรอบการวัดประเมินผลความสำเร็จของการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติจากองค์ประกอบ 3 ประการ ที่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้า คือ

- 1) ร้อยละที่โครงการบรรลุเป้าหมาย
- 2) ผลรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามแผน
- 3) ความต่อเนื่องของกิจกรรมเมื่อรัฐบาลหรือผู้ให้ทุนเลิกสนับสนุน โครงการ

แต่ Cheema and Ronadinelli พิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 2 องค์ประกอบ คือ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผลกระทบที่ตกไปสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายจากผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของนโยบาย

4.10.8 การวัดประเมินผลความสำเร็จ ความล้มเหลวของนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติในทัศนะของนักวิชาการอื่นๆ

1) การพิจารณาความสำเร็จและล้มเหลวในมุมกว้าง ตามทัศนะของ Donna H. Kerr ที่ได้เสนอกรอบการมอง หรือกรอบการวัดผลความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายและแผน โดยให้พิจารณาจากปัจจัยหรือประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) พิจารณาที่ขั้นการนำไปปฏิบัติ คือ สารของนโยบายและแผนอาจดีทุกประการ แต่องค์กรที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติมีศักยภาพต่ำ ขาดความรู้ ความชำนาญ และเลือกใช้วิธีปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ องค์กรขาดแคลนกำลังคน

(2) พิจารณาที่ตัวนโยบายและแผน หมายถึง นโยบายและแผนที่จัดทำขึ้นไม่สามารถสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงได้ อาจเป็นเพราะนโยบายหรือแผนดังกล่าวไม่อาจนำไปปฏิบัติได้

(3) พิจารณาที่การตัดสินใจเชิงคุณค่าหรือการตัดสินใจจริยธรรมของสังคม คือ เป้าหมายของนโยบายหรือสิ่งที่นโยบายมุ่งหมาย อาจขัดแย้งกับค่านิยมหลักของสังคมหรือหมิ่นเหม่ต่อคุณธรรม จริยธรรม หรือศีลธรรมอันดีงามของสังคม

2) การพิจารณาตามเงื่อนไขเวลา ผลกระทบ และขอบเขตคำถามที่ต้องการคำตอบ เช่น แนวคิดของ Ingram and Mann ที่เห็นว่าประเด็นข้อขัดแย้งในการพิจารณาความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายและแผน คือ

(1) พิจารณาที่กรอบเวลาและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมของนโยบาย เป็นการพิจารณาว่า นโยบายที่ได้รับการตัดสินใจว่าประสบความสำเร็จในเวลาหนึ่ง สถานที่หนึ่ง และเงื่อนไขหนึ่ง อาจได้รับการตัดสินใจว่าประสบความสำเร็จล้มเหลว เมื่อเวลา สถานที่ และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

(2) พิจารณาที่ความสำเร็จของนโยบายหรือแผนหนึ่งสำเร็จ แล้วส่งผลให้นโยบายหรืออีกแผนหนึ่งล้มเหลวหรือไม่

(3) ขอบเขตของคำถามที่ใช้วัด ความชัดเจนเรื่องการวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวของขอบเขตแค่ไหน เพราะโดยความเป็นจริงการวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวหากมองเพียงการบรรลุผลดังกล่าวอาจไม่ถูกต้อง เพราะขอบเขตการวัดน่าจะมีอะไรมากกว่านั้น

4.11 ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การมองปัญหา การนำนโยบายไปปฏิบัติในที่นี้ จะจำแนกพิจารณาเป็น 2 ด้าน คือ ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านทฤษฎี และปัญหาทางด้านการปฏิบัติ การเสนอประเด็นปัญหาต่าง ๆ ต่อไปนี้ เป็นผลมาจากการศึกษาของกล้า ทองขาว (2543: 265-271) ซึ่งอาจมีมุมมองปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติคล้ายกันหรือต่างกันกับนักวิชาการท่านอื่นๆ มีดังนี้

4.11.1 ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านทฤษฎี

ความสนใจของนักวิชาการด้านการวิเคราะห์นโยบายต่อองค์ประกอบหลักของศาสตร์การวิเคราะห์นโยบายในส่วนที่เป็น “ความเชื่อมโยง” ระหว่างองค์ประกอบด้านการกำหนดนโยบายกับด้านการประเมินนโยบายเป็นช่องว่างที่เพิ่งได้รับความเอาใจใส่จริงจังเพียง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เพราะจากประสบการณ์มักพบว่า นโยบายที่ได้รับการยอมรับว่าดีเยี่ยมในขั้นการกำหนด และเมื่อประกาศใช้ก็ยังสามารถสนับสนุนอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่เมื่อมีการประเมินระหว่างดำเนินการ และหลังนโยบายสิ้นสุดลงกลับพบว่านโยบายนั้น ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะบรรลุวัตถุประสงค์ต่ำ และเมื่อสิ้นสุดการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งเงิน เช่น เงินงบประมาณแผ่นดิน เงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากองค์กรต่างประเทศ หรือทุนเงินกู้จากสถาบันการเงินระหว่างประเทศแล้ว กิจกรรมทั้งหลายของโครงการก็สิ้นสุดลงไป พร้อมกับไม่มีความต่อเนื่องของการปฏิบัติที่ยั่งยืนอีกต่อไป นอกจากนี้ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการก็ได้รับประโยชน์หรือนำไปใช้ประโยชน์ต่ำ ผลลัพธ์หรือผลกระทบทางบวกของโครงการระยะยาวต่อส่วนรวมเห็นได้ไม่ชัดเจน เป็นต้น (วรเดช จันทรศร 2531: 54) จากการสำรวจปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทฤษฎีพบปัญหา ดังนี้

1) *ปัญหาด้านความแกร่งของทฤษฎี* ปัญหาด้านความแข็งแกร่งของทฤษฎี มีสาเหตุมาจากหลายประการ

ประการแรก อาจเป็นเพราะเรามีเวลาและประสบการณ์น้อยเกินไป ในการสังมอองค์ความรู้ดั้งที่เคยกล่าว

ประการที่สอง อาจเป็นเพราะนักวิจัยนโยบายส่วนใหญ่สนใจปัญหา นโยบายในแง่ของการประยุกต์ใช้ มุ่งสร้างทฤษฎีปฏิบัติการ (prescriptive theories) มากกว่าทฤษฎี แก่นสารหรือทฤษฎีเชิงอธิบายปรากฏการณ์

ประการที่สาม อาจเป็นเพราะปัญหานโยบายมีขอบเขตกว้างขวางมาก มีตัวแปรเกี่ยวข้องจำนวนมาก และความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสลับซับซ้อนสูง ทำให้ยากที่จะกำหนดกรอบหรือขอบเขตปัญหาที่สนใจ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณ จึงทำให้นักวิชาการส่วนใหญ่ สนใจศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะเป็นกรณีศึกษา มากกว่าจะสนใจศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงทฤษฎีต่างๆ ไป ทำให้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย มีลักษณะเป็นความรู้เฉพาะกรณี ทำให้ยากต่อการยอมรับในการอุปนัย (induction) ไปสู่ความเป็นทั่วๆ ไป (generalization) ได้อย่างมั่นใจ เพราะการศึกษารายกรณียังอาจมีข้อปลีกย่อยอื่นอยู่มาก เช่น ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกัน

ประการสุดท้าย อาจเป็นเพราะนักวิชาการจำนวนหนึ่ง มองว่าองค์ความรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความผูกพันกับวัฒนธรรมค่อนข้างมาก ความรู้เรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติของสังคมวัฒนธรรมหนึ่ง อาจเหมาะสมกับเฉพาะสังคมนั้น ความรู้ที่เป็นลักษณะทั่วๆ ไป อาจไม่มีหรืออาจมีแต่ใช้ประโยชน์ได้น้อย และอาจไม่สอดคล้องกับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมอื่น จึงไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร

2) *ปัญหาด้านการขาดแคลนทักษะในกระบวนการวิเคราะห์นโยบาย* เนื่องจากนโยบายถูกมองว่าเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ล่วงหน้าที่จะต้องปฏิบัติ เมื่อนโยบายถูกกำหนดหรือถูกแปลงไปสู่การปฏิบัติ นโยบายเหล่านี้ จะอิงอาศัยทฤษฎีจำนวนมากในการกำหนดแนวปฏิบัติ เพราะแนวปฏิบัติของนโยบายหากกำหนดมาจากพื้นฐานทฤษฎีที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาอยู่ที่ว่า การกำหนดมาตรฐานนโยบายและแนวปฏิบัติ นโยบายจะต้องอาศัยพื้นฐานทฤษฎีใดบ้าง มาเป็นกรอบการวิเคราะห์นั้นเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและค่อนข้างสลับซับซ้อน เพราะศาสตร์การวิเคราะห์นโยบาย มีลักษณะเป็นสหวิทยาการที่ต้องพึ่งพาทฤษฎีจากหลายศาสตร์ร่วมกัน

3) *ปัญหาด้านความเข้าใจเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ* ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายในกระบวนการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผลผลิต (outputs) ผลลัพธ์ (outcomes) หรือผลการปฏิบัติงาน (performance) ขององค์กร

ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาซึ่งเป็นข้อถกเถียงเชิงทฤษฎี คืออย่างไร เรียกว่าสำเร็จหรือล้มเหลว การมองความสำเร็จหรือล้มเหลวจะพิจารณาที่ผลผลิตและผลลัพธ์เท่านั้น หรือจะต้องพิจารณาผลกระทบอื่นๆ ด้วย ความสำเร็จหรือความล้มเหลวมีเงื่อนไขเกี่ยวข้องกับเวลาอย่างไร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอยากจะประเมินจากระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างเดียวเพียงพอหรือไม่ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายอย่างไร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวควรจัดจากอะไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควรใช้ดัชนีอะไร ใครควรเป็นผู้ตัดสินว่านโยบายสำเร็จหรือล้มเหลว ฯลฯ คำถามมากมายเหล่านี้ ล้วนแต่ยังต้องการคำตอบที่ชัดเจน แม้ปัจจุบันเราจะมีคำตอบในบางคำถามอยู่พอสมควร แต่เรายังต้องการความรู้ ความเข้าใจเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น

4.11.2 ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติทางการปฏิบัติ

ปัญหาทางปฏิบัติ มักเป็นปัญหาเกี่ยวกับสถานะของนโยบายและปัจจัยด้านองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ สาเหตุสำคัญของปัญหา มีดังนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานะของนโยบาย ปัญหาสถานะของนโยบายจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการ คือ

ประการแรก นโยบายที่นำไปปฏิบัติ หากมีความต้องการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ มีขอบเขตกว้าง แต่ความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับต่ำ โอกาสที่นโยบายนั้น จะประสบผลสำเร็จในขั้นนำสู่การปฏิบัติเป็นไปได้ยาก

ประการที่สอง นโยบายที่นำไปปฏิบัติ หากมีการกำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์คลุมเครือไม่ชัดเจนหรือวัตถุประสงค์มีความขัดแย้งกัน มีความเป็นนามธรรมสูง และไม่สามารถชี้แนะทิศทางที่เป็นรูปธรรมได้ เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจะทำให้มีความยุ่งยากในการกำกับติดตาม ยุ่งยากในการวัดผล ประเมินผล และตัดสินผลสำเร็จ

ประการที่สาม นโยบายที่นำไปปฏิบัติ หากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนท้องถิ่นและวิถีชีวิตของคน เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติก็ไม่อาจแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้จริง

ประการสุดท้าย นโยบายที่นำไปปฏิบัติหากมิได้กำหนดโครงสร้างการบริหารนโยบายไว้ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติทั้งผู้จัดทำนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

2) ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กร ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอย่างน้อย 4 ประการ คือ

ประการแรก นโยบายที่นำไปปฏิบัติหากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ให้เพียงพอ ย่อมส่งผลกระทบต่อสมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในทางตรงข้าม แม้จะมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแล้ว แต่หากการเบิกจ่ายมีความล่าช้าไม่ทันการ ก็จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะขององค์กรเช่นเดียวกัน

ประการที่สอง ปัญหาสมรรถนะขององค์กรมีผลมาจากความขาดแคลนบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพราะความไม่เพียงพอของบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบริหาร นโยบายหรือการขาดแคลนบุคคลที่มีทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการตัดสินใจ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ย่อมทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่สาม ปัญหาสมรรถนะขององค์กร มีผลมาจากความไม่เพียงพอ ของอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น หรือในบางกรณี การมีและใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ยุ่งยาก ซับซ้อนก็อาจทำให้เกิดปัญหา ทำให้ผู้ปฏิบัติเหนื่อยหน่ายที่จะเรียนรู้

ประการสุดท้าย ในกระบวนการนำสู่การปฏิบัติ หากกระบวนการไหลเวียน ของข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร และระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติมีความขัดแย้ง ไม่ยืดหยุ่นและคล่องตัว โอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จในการนำสู่การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มาก

3) ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารนโยบาย ปัญหาและอุปสรรคในด้าน โครงสร้างการบริหารนโยบาย จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ คือ

ประการแรก เงื่อนไขเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางความคิดและความต้องการ ของบุคคลหรือหน่วยงานที่จัดทำนโยบาย รวมทั้งความเหลื่อมล้ำในการมองปัญหานโยบายที่เชื่อมโยง กับปัจจัยอื่นๆ และหากความเหลื่อมล้ำนี้มีมาก โอกาสที่นโยบายจะบรรลุผลสำเร็จในการนำสู่การปฏิบัติ เป็นไปได้ยาก เพราะความไม่สอดคล้องกันทางความคิดและความต้องการของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ย่อมนำมาซึ่งปัญหาหลากหลายในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่สอง เงื่อนไขด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานด้านงบประมาณ หน่วยงานที่จัดทำแผนรองรับนโยบายจำเป็นต้องเข้าใจช่องทางการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านงบประมาณ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเข้าใจสถานะทางการเงินและการคลังของประเทศด้วย

ประการสุดท้าย ปัญหาโครงสร้างการกำกับ การตรวจสอบ และการประเมินผล เป็นเงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกิดขึ้น เนื่องจากกำหนดกลไกการบริหาร การกำกับ การตรวจสอบ และการประเมินผลไว้ไม่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาต่างคนต่างทำ ส่งผลให้การวัดผลความสำเร็จยุ่งยาก การกำกับการตรวจสอบ และการประเมินผล หากไม่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะทำให้ปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้รับความเอาใจใส่แก้ไข และนอกจากนี้ การไม่เปิดช่องทาง หรือโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปตรวจสอบ อาจทำให้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดความโปร่งใส

4) *ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือและการต่อต้านของผู้ปฏิบัติ* ปัญหาและอุปสรรคในด้านความร่วมมือและการต่อต้านของผู้ปฏิบัติ มีเงื่อนไขอยู่ที่ว่าแผนหรือนโยบายใด หากผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบให้ความร่วมมือต่ำ และมีการต่อต้านสูง โอกาสการนำสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมเป็นไปได้ยาก

5) *ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจและความสัมพันธ์* การใช้อำนาจและความสัมพันธ์เป็นปัญหา การรักษาความสมดุลของกระบวนการแห่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายขององค์ประกอบทางการเมือง ในการสนับสนุนวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกลไกที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลงในภาคปฏิบัติ ปัญหาการใช้อำนาจและความสัมพันธ์ มีผลกระทบจากเงื่อนไขต่างๆ อย่างน้อย 3 ประการ

ประการแรก เงื่อนไขด้านจำนวนองค์กรหรือหน่วยงานที่เข้าร่วมรับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ แผนหรือนโยบายใดที่มีหน่วยงานหรือผู้กระทำการ (actors) เข้าร่วมรับผิดชอบมาก กระบวนการนำไปปฏิบัติจะยุ่งยากมากขึ้นตามไปด้วย

ประการที่สอง เงื่อนไขด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานปฏิบัติกับหน่วยควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการทำงานและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน คือ กระบวนการกลั่นกรองงานของหน่วยควบคุม กล่าวคือ ปัญหาความเร่งด่วนของงานกับขั้นตอนของการกลั่นกรองจะเกิดขึ้นเมื่อหน่วยปฏิบัติมีความเร่งด่วนที่จะทำงานให้สำเร็จรวดเร็ว แต่กระบวนการกลั่นกรองมีขั้นตอนและเข้มงวดมาก โอกาสที่นโยบายนำไปปฏิบัติจะสำเร็จยาก เพราะความเข้มงวดโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จนทำให้งานล่าช้า จะเป็นการบั่นทอนพลังการทำงานของหน่วยปฏิบัติ

ประการสุดท้าย เงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งในปัญหาการใช้อำนาจและความสัมพันธ์ คือ ปฏิสัมพันธ์ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับกลุ่มบุคคล องค์กรกับองค์กร หรือปัจเจกบุคคลกับองค์กรที่ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ เป็นผลให้ต้องมีการเผชิญหน้าเอาการเจรจาต่อรองมาเกี่ยวข้องกับการจัดสรรผลประโยชน์ การจัดสรรทรัพยากรและการแสวงหาการสนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จนมีผลกระทบต่อแนวทางหรือข้อตกลงร่วม ทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่นำไปปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลง

6) *ปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและความผูกพัน* ปัญหาการสนับสนุนและความผูกพันต่อแผนที่นำไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบาย กล่าวคือ ความยากลำบากของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากปัญหาการสนับสนุนและความผูกพัน มีเงื่อนไขอย่างน้อย 4 ประการ

ประการแรก เจตคติที่มีต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติของกลุ่มผู้มีอำนาจ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ในระดับชาติและท้องถิ่นมีความสำคัญมาก เพราะการสูญเสียผลประโยชน์หรือความไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของนโยบายเพียงพออาจมีปัญหาก็ทำให้กลุ่มต่างๆ เหล่านี้ แสดงพฤติกรรมต่อต้านหรือเข้าไปแทรกแซงทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายเบี่ยงเบนไป

ประการที่สอง การประชาสัมพันธ์นโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้และจูงใจผ่านสื่อมวลชน หากกระทำไม่ได้ไม่กว้างขวางและต่อเนื่อง อาจไม่มีความหมายมากพอที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การให้ข้อมูลข่าวสารของสื่อ จึงเป็นเงื่อนไขในเชิงอุปสรรคหรือส่งเสริมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่สาม กรณีการแสดงความเห็นสาธารณะออกมาในรูปการคัดค้าน ข่มขู่ข่มขู่ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก

ประการสุดท้าย บุคคลสำคัญหรือชนชั้นนำ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่คอยสนับสนุนและผลักดันกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะประกันความมั่นคงยั่งยืนและความเข้มแข็งของนโยบาย และสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนโยบาย เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรต่างๆ และเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว นโยบายอาจจะเกิดความสำเร็จ หรืออาจล้มเหลวได้ทุกเมื่อ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็เช่นกัน ล้วนมีความสำคัญต่อกรมที่ดิน

เพราะกรมที่ดินมุ่งหวังว่าข้อบังคับกรมที่ดินดังกล่าวจะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์การ เนื่องจากจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกรมที่ดินควรถือปฏิบัติ ส่วนสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น คือ ต้องอาศัยเทคนิค ขั้นตอน และความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย จากแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบของนักวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะตัวแบบกระบวนการของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ที่ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากร นโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัตินั้น เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัย มองว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยตรง และนอกจากนี้ การนำข้อบังคับกรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติ ยังมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อ้างถึงในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

5. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายของข้าราชการพลเรือนและกรมที่ดิน

โดยจะขอนำเสนอออกเป็นหัวข้อย่อยๆ คือ เนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมที่ดิน ได้แก่ 1) ความเป็นมาเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 2) การรักษาจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 3) ความหมายและองค์ประกอบของจรรยาข้าราชการ 4) ความเป็นมาของข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 5) ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และแนวทางปฏิบัติ 6) กลไกการขับเคลื่อนข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 7) ความเป็นมาของกรมที่ดิน 8) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของกรมที่ดิน 9) โครงสร้างการบริหารงาน และ 10) อำนาจหน้าที่ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติ

บางประการ ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป ดังนั้น เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการสมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยปรับบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยมีให้เข้าช้อย้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมีให้เข้าช้อย้อนกับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ตลอดจนกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551: 51)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ ได้ตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำหรับข้าราชการได้ยึดถือเป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานและดำรงชีวิตในฐานะตัวแทนของภาครัฐ และเปรียบเสมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและประชาชนในการประกอบอาชีพ “ข้าราชการ”

5.2 การรักษาจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้ เป็นเรื่องใหม่ที่ถูกต้องยิ่งในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551: 28-29)

มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

การที่ข้าราชการ ซึ่งหมายรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยกำหนดข้อบังคับตามหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการที่บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการต้องกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพนั้น ความชัดเจนของจรรยาข้าราชการข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความชัดเจน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5.3 ความหมาย และองค์ประกอบของจรรยาข้าราชการ

การรักษาจรรยาข้าราชการ ตามหมวด 5 อ้างถึง มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จินตนา บิลมาศ,ชานินทร์ อุดม และมนัส บุญประกอบ (2551: 21-38) ได้อธิบายความหมายของจรรยาข้าราชการ ดังนี้

5.3.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอก ที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน กล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม เมื่อพบเห็นการกระทำ

ที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจมากกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

จุดมุ่งหมาย เพื่อรักษาความเชื่อมั่นสาธารณะ (Public Trust) โดยต้องตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

1) จิตสาธารณะ: ต้องยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

(1) ตัดสินใจและกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรมโดยยึดเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม

(2) ภาควิชาใจในความเป็นข้าราชการ ชำรงศักดิ์ศรีด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศแรงกาย และแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลเพื่อสนับสนุน การพัฒนาชาติ และสังคมไทย

(3) แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งโดยยึดถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก

2) การรักษาสัญญา: ต้องพูดจริงและทำจริงด้วยความเที่ยงธรรม

(1) ปฏิบัติตามพันธะสัญญา มีสัจจะ และไม่สัญญาใดๆ กับผู้รับบริการ โดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน เกียรติยศ หรือความก้าวหน้าของตน

(2) ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน

(3) เคารพในความเป็นเจ้าของสิทธิทางปัญญาและลิขสิทธิ์

3) ความกล้าหาญทางจริยธรรม: ต้องอุทิศตน ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องกฎหมาย กฎเกณฑ์ เหตุผลอันชอบธรรม และกล้าคัดค้านคำสั่งที่ไม่ชอบธรรม

(2) ตัดสินใจในหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ แม้จะเป็นผลร้ายต่อตนเอง เสี่ยงต่อความมั่นคงในหน้าที่ หรือเสี่ยงต่อชีวิต

(3) ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และคุณความดีของสาธารณะ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

(4) กล้าตัดสินใจด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรม แม้อาจไม่ถูกใจประชาชน

(5) เปิดเผยมารหลอกลวง คอร์รัปชัน กระทำผิดในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นญาติ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

4) การจัดการกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม: ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรง ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน

(1) เปิดเผยความต้องการส่วนตัวที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(2) สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว

(3) หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจกระทำต่อการดำรงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง หรือนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม

(4) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใดๆ ของตน หรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ

(5) หลีกเลี่ยงกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสีย ชื่อเสียงประชาชนขาดความไว้วางใจ

(6) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะ เป็นของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ

(7) ยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน

5.3.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลา ให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการมาใช้เป็นของตัวเอง และแสดงพฤติกรรมที่พึงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริตหรือผู้มีอิทธิพล

จุดมุ่งหมาย เพื่อการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นประโยชน์สาธารณะ รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยมาตรฐานสูง ด้วยจิตสำนึกในการบริการตามความคาดหวังของประชาชน ดังนี้

1) **ซื่อสัตย์ สุจริต:** ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

(1) ใช้ดุลยพินิจตามที่อ้างในกฎหมาย ในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ สอดคล้องกับเจตนาของกฎหมายข้อบังคับ

(2) บริการประชาชน หน่วยงานของรัฐ และรัฐบาล อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม

(3) ไม่คดโกง หลอกลวง หรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด

(4) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของประชาชนและรัฐบาล

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงตรง และเที่ยงธรรม

(6) ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเอง และครอบครัว

(7) ต้องไม่ผูกมัดหรือสัญญาใดๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกมัดกับราชการ โดยไม่ได้รับอนุญาต

2) ความรับผิดชอบ: ต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสียสละ อุทิศตน เพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการภาครัฐในระดับสูง

(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ

(2) เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ

(3) รับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ และสมบูรณ์

(4) ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะและสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต

(5) รับผิดชอบและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(6) รับผิดชอบปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด

(7) รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติ อย่างมีเหตุผลและชอบธรรม (กล่าวยอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง)

(8) ให้อภัยต่อความผิดพลาดของตนเอง และความผิดพลาดของผู้อื่นเกี่ยวข้อง พร้อมรับการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงอย่างสุจริต

5.3.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บ หลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูล มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนาจความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ ทั้งจากหน่วยงานภายใน

หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น และร้องเรียนได้

จุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนว่าข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ดังนี้

1) *ความโปร่งใส เปิดเผย*: ต้องปรับปรุงกลไกในการทำงานให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตกฎหมาย

(1) ข้าราชการจะต้องเปิดเผย ดำเนินการอย่างมีเหตุผลเป็นขั้นตอน สามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติให้ผู้ติดต่อทราบ เมื่อสามารถติดตามความรับผิดชอบได้และหลีกเลี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

(2) จัดหาข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำ โดยมีหลักฐานอย่างเที่ยงตรง เพื่อนำเสนอทางเลือกในการตัดสินใจ

(3) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามขั้นตอนที่กำหนดขององค์กร และในขอบเขตกฎหมายที่กำหนด

(4) ปฏิบัติการตามนโยบาย กระบวนการ และคำแนะนำเกี่ยวกับหน้าที่

(5) ดำเนินการให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ด้วยความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว

(6) ดูแลข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างระมัดระวัง และใช้ประโยชน์ในทางที่ถูกต้องเท่านั้น

(7) ไม่ละเลยกับข้อเท็จจริงที่ยุ่งยากหรือข้อพิจารณาที่เกี่ยวข้อง เมื่อต้องให้คำแนะนำหรือต้องตัดสินใจ

(8) ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้อง เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น หรือเป็นภัยต่อประชาชนและประเทศ

2) *สามารถตรวจสอบได้*: ข้าราชการต้องพร้อมรับการตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำโดยพร้อมให้สาธารณชนเข้าตรวจสอบ

(1) ต้องพร้อมให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามาตรวจสอบได้ทุกเวลา และพร้อมรับผิดชอบเพื่อดำรงไว้ซึ่งความไว้วางใจและความมั่นคงของสาธารณชน

(2) เก็บหลักฐานทุกอย่างไว้ หรือทำเป็นบันทึกการตัดสินใจต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชน

(3) ชี้แจงและให้เหตุผลที่เหมาะสมต่อผู้รับบริการ กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำตามคำขอได้

(4) เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการปฏิบัติงาน ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึงและง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

5.3.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจเมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้อื่นก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้การบริการสาธารณะของข้าราชการเป็นการตัดสินใจบนหลักการที่ใช้ข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ยุติธรรม และเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางฐานะ ตำแหน่ง ศาสนา เพศ เชื้อชาติ แหล่งกำเนิด อายุ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนให้เห็นถึงพันธะสัญญาของราชการในการสร้างความยุติธรรมแก่สังคมไทย ดังนี้

1) **ความยุติธรรมและเสมอภาค:** ต้องปฏิบัติตามหลักแห่งความเสมอภาค หลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม

(1) ทำสิ่งที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม

(2) ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพ เท่าเทียมกัน

(3) ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่อคติลำเอียง ด้วยปัจจัยด้านความแตกต่าง หลากหลายเรื่อง อาทิเช่น จุดยืนทางการเมือง ศาสนา เชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรม

(4) รักษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชนกับจุดมุ่งหมายในการตัดสินใจ

(5) ปฏิบัติงานเพื่อให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

(6) ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อสาธารณะ จะต้องช่วยเหลือประชาชนอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล

(7) ใช้หลักการบริการอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ในขณะเดียวกันให้ความสำคัญต่อเหตุการณ์แต่ละสถานการณ์ด้วย

(8) ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อประชาชน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตนและหน่วยงานอื่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ไม่เอาความคิดส่วนตัวเข้ามาปะปนสนใจแต่เฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกรณีที่ต้องใช้ในการตัดสินใจเท่านั้น

2) ความเป็นกลาง

(1) รักษาความเป็นกลางทางการเมืองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับรัฐบาล ทั้งปัจจุบันและอนาคต

(2) ทำหน้าที่ขององค์กรให้เสร็จสมบูรณ์ โดยไม่มีผลกระทบจากความเชื่อส่วนตัว

(3) หากรู้สึกรว่าการปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายของฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลขัดกับความเชื่อส่วนบุคคลอย่างรุนแรง ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อไม่ต้องกระทำการใดที่อาจก่อผลเสียหายหรือเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

(4) หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่อาจส่งผลร้ายต่อความเชื่อถือของสาธารณะต่อราชการและหน่วยงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

(5) ปฏิบัติตามข้อห้ามที่กำหนดไว้สำหรับการทำกิจกรรมทางการเมือง

(6) ตัดสินใจให้ทันเวลาซึ่งเกิดผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม

3) การปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ทุกรูปแบบ

(1) ต่อต้านการคุกคามหรือใช้อิทธิพลทุกรูปแบบ

(2) หลีกเลี่ยงการใช้ความพอใจส่วนตัวในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามนโยบาย

(3) ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพล ไม่ใช้อิทธิพล และหรือไม่ใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมของบุคคลอื่นในการทำงาน และการดำรงชีวิตส่วนตัว

(4) ไม่ปฏิบัติงานราชการที่สมาชิกในครอบครัว เพื่อน บุคคลใกล้ชิดมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง

(5) ไม่กระทำการใดเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติต่อบางบุคคลอย่างไม่ยุติธรรมหรือเพื่อผลประโยชน์บางอย่าง

(6) ต้องทำงานด้วยความเที่ยงธรรมและจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่ภาคเอกชน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ

(7) หลีกเลี่ยงความพอใจส่วนตัวหรือเลือกปฏิบัติในการกำหนดและปฏิบัติตามนโยบาย

(8) ยึดหลักความยุติธรรมตามที่สังคมคาดหวังในการปฏิบัติงาน

5.3.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟื้นฟูอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ข้าราชการซึ่งได้รับมอบอำนาจจากประชาชนโดยผ่านรัฐบาลให้ดูแล บริหารทรัพยากรสันติสาธารณะ และใช้เงินของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการให้บริการประชาชน รักษา และใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สุขอย่างยั่งยืนของประชาชน ดังนี้

1) **ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล:** ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(1) ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ

(2) บริหารจัดการทรัพยากร รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ปลอดภัย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และประเทศชาติอย่างยั่งยืน

(3) ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

(4) ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน และใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ ประหยัด คุ้มค่า

(5) ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการ กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม

(6) มีมานะ พยายาม ฝ่าฟัน อุปสรรค มุ่งมั่น ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

(7) จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน

2) การพัฒนางานและทีมงาน

- (1) ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง
- (2) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการประชาชน
- (3) ถือเป็นภารกิจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
- (4) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ
- (5) รวมพลังสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (6) สร้างแนวทาง/วิธีการที่สนับสนุนพฤติกรรมจรรยาบรรณในการทำงาน ให้มีผลในทางปฏิบัติ
- (7) สนับสนุนผู้ร่วมงานต่องานที่มีส่วนร่วม และเคารพในลิขสิทธิ์ ของผลงานผู้อื่น

3) พัฒนาตนเอง

- (1) ใฝ่ใจและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของตนเอง
- (2) นำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนา สร้างสรรค์งานของส่วนรวม
- (3) ตระหนักในความสำคัญของการใฝ่รู้ เห็นประโยชน์ของความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

5.4 ความเป็นมาของข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

โดยที่กรมที่ดินมีภารกิจในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการออกหนังสือแสดงสิทธิ และการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัดแบ่งแยก สอบเขต รวม โฉนดที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรังวัดออกหนังสือสำคัญ สำหรับที่หลวง และการพิจารณาอนุญาต อนุมัติให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่ประชาชน เลิกใช้ร่วมกันแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้กำหนดควมวิสัยทัศน์ ในการ “เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติสู่การบริการที่เป็นเลิศ” และพันธกิจ คือ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลแผนที่และข้อมูลที่ดินเพื่อสนับสนุนการถือครองที่ดิน และการใช้ประโยชน์ให้สอดคล้อง

ตามเกณฑ์การผังเมือง ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จึงสมควรกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึก ที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดินในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุ วัตถุประสงค์ และพันธกิจของกรมที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ข้าราชการจึงเป็นผู้ที่มีภาระ อันยิ่งใหญ่ ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานราชการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ ความมี คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและ ปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน (กรมที่ดิน, 2553: 7-13)

โดยอาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ใน มาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการ ซึ่งหมายรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ ส่วนราชการกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ (กรมที่ดิน, 2553: 9-15) กรมที่ดิน จึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี

5.5 ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และแนวทางปฏิบัติ

กรมที่ดินได้วางหลักข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ (2553: 15-31)

5.5.1 ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม

2) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น โดยมิชอบ

3) ตัดสินใจ และกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาในการยึดมั่น ความถูกต้องเที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

5.5.2 ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหา ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

2) ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของ กฎหมาย

3) ไม่ให้คำแนะนำใดๆ เกี่ยวกับการดำเนินการอันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย ค่าธรรมเนียม และค่าภาษีอากร

4) ไม่รับฝากหรือรับเหมาเงินค่าธรรมเนียม ค่าภาษีอากร และค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งการรับเงินมัดจำรังวัดส่วนที่เหลือคืนแทนผู้xorรังวัด

5) รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมี เหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

6) ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการ หรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

7) ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง

5.5.3 โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับ การตรวจสอบ

1) เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการ ได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

2) ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวาง ระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้

3) ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

4) ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของหน่วยงาน

5.5.4 **ไม่เลือกปฏิบัติ** ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

1) ปฏิบัติหน้าที่ที่สอบสวนเปรียบเทียบ ไกล่เกลี่ย รวมทั้งพิพาทเรื่องต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ

2) ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก

3) ไม่กระทำการใด อันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตหรือเนื้อที่ที่ดินหรือการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ

5.5.5 **มุ่งผลสัมฤทธิ์** ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดได้ผลลัพธ์

ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

1) ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มานะพยายาม มุ่งมั่น และติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง

2) ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

5.5.6 **มีจิตบริการ** ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว

ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

1) ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ

2) สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

3) ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

4) ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น

5) เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

5.5.7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ และคุณธรรม

- 1) ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- 2) ยึดหลักความมีเหตุผล โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งต่อส่วนรวมและตนเอง
- 3) ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงาน
- 5) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 6) ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

5.5.8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของประชาชน

- 1) รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี อยู่ในระเบียบ วินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของประชาชน
- 2) ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิของกรมที่ดิน ด้วยความภูมิใจในความเป็นข้าราชการกรมที่ดิน สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมภายนอกยอมรับการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน

3) สร้างความสามัคคีในองค์กร โดยเคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

5.6 กลไกการขับเคลื่อนข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

กรมที่ดินได้วางกลไกการขับเคลื่อนข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ดังนี้ (2553: 32-38)

5.6.1 มาตรการทางการบริหาร กำหนดเป็นนโยบายทางการบริหาร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552
- 2) กำหนดกรอบแนวทาง และวิธีการประเมินพฤติกรรมตามข้อบังคับ กรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 3) จัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และสิ่งจูงใจอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมที่ดินกำหนด
- 4) บรรจุและสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานราชการ
- 5) บรรจุไว้เป็นหัวข้อวิชาในการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน เข้ารับการฝึกอบรมของกรมที่ดิน
- 6) กำหนดให้มีการทบทวนข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ทุก 2 ปี เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

5.6.2 มาตรการเสริมสร้างและสนับสนุน

- 1) มาตรการเสริมสร้างการสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ
 - (1) จัดการฝึกอบรมและให้ความรู้ เรื่อง จรรยาข้าราชการ มาตรฐาน พฤติกรรม แนวทางการปฏิบัติตามจรรยา คุณค่า และประโยชน์ที่ได้รับจากการประพฤติปฏิบัติ ตามจรรยา รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการที่บรรจุใหม่และที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว อย่างต่อเนื่อง

(2) จัดทำเอกสารเผยแพร่ ดังนี้

ระยะแรก ได้แก่ จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และแนวทางประพฤติปฏิบัติ จำนวน 14,000 เล่ม แผ่นพับ โปสเตอร์

ระยะต่อไป ได้แก่ ดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ บทความเผยแพร่ในสื่อสิ่งพิมพ์ของกรมที่ดิน เว็บไซต์ของกรมที่ดิน รวมถึงจัดกิจกรรมกระตุ้นและเสริมสร้างจิตสำนึก เพื่อให้บุคลากรของกรมที่ดินได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งให้ผู้รับบริการ ประชาชน สังคม ได้รับทราบ และสอดคล้องดูแลความประพฤติ และการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน

2) มาตรการสนับสนุน

(1) ดำเนินโครงการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการกรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป

(2) ให้สำนัก กอง สำนักงานที่ดินทั่วประเทศ รายงานผลการดำเนินงาน ตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ตามแบบรายงานที่กรมที่ดิน กำหนด ภายในวันที่ 20 กันยายนของทุกปี และให้ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดินสรุปรายงาน ประจำปีเสนอผู้บริหารกรมที่ดิน และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานของกรมที่ดินรับทราบสภาพ การดำเนินงานด้านจริยธรรมของกรมที่ดิน

5.6.3 ผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง

1) ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมที่ดิน ประพฤติตนและ ปฏิบัติงานตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และเห็นผลเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2) มีการประเมินผลการประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 อย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม และนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

5.7 ความเป็นมาของกรมที่ดิน

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สถาปนากรมที่ดิน ซึ่งในขณะนั้น คือ กรมทะเบียนที่ดิน สังกัดกระทรวงเกษตราธิการขึ้น เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2444 และทรงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้จัดการออกโฉนดที่ดินครั้งแรกที่เมืองกรุงเก่า (ปัจจุบัน คือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) โดยโฉนดที่ดินฉบับแรกออกเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2544 (รัตนโกสินทร์ศก 120) (กรมที่ดิน “ประวัติกรมที่ดิน” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=8) หลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนชื่อ และย้ายสังกัดกระทรวง ดังภาพที่ 2.10

ชื่อ	สังกัด	เมื่อวันที่
กรมทะเบียนที่ดิน	กระทรวงเกษตราธิการ	17 กุมภาพันธ์ 2444
กรมที่ดิน	กระทรวงมหาดไทย	29 กุมภาพันธ์ 2475
กรมที่ดินและโลหะกิจ	กระทรวงมหาดไทย	30 กรกฎาคม 2475
กรมที่ดินและโลหะกิจ	กระทรวงเศรษฐการ	12 เมษายน 2476
กรมที่ดินและโลหะกิจ	กระทรวงเกษตราธิการ	1 เมษายน 2478
กรมที่ดิน	กระทรวงมหาดไทย	19 สิงหาคม 2484

ภาพที่ 2.10 ภาพแสดงการเปลี่ยนชื่อ และย้ายสังกัดกระทรวงของกรมที่ดิน. กรมที่ดิน “ประวัติกรมที่ดิน” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=8

ปัจจุบัน กรมที่ดินเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดินเพื่อให้บุคคล มีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.8 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของกรมที่ดิน

5.8.1 วิสัยทัศน์กรมที่ดิน (กรมที่ดิน, 2558)

“เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ”

5.8.2 พันธกิจกรมที่ดิน (กรมที่ดิน, 2558)

- 1) บริหารจัดการข้อมูลที่ดินและแผนที่ เพื่อสนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์ทุกภาคส่วน
- 2) ให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน เพื่อคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม
- 3) บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ส่งเสริมและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

5.8.3 ค่านิยมของข้าราชการกรมที่ดิน (กรมที่ดิน “ค่านิยมของข้าราชการกรมที่ดิน (E-DNA)” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 17 เมษายน 2559 จาก http://www.dol.go.th/ethics/index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=86)

ค่านิยมของข้าราชการกรมที่ดิน (E-DNA) “ACCEPT”

1) *Accountability* รับผิดชอบต่อ

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) มีสำนึกในบาปบาป หน้าที่ ความรับผิดชอบ
- (2) มีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดีและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
- (3) กล้ารับผิดชอบต่อผลงาน และการตัดสินใจของตนเอง
- (4) มองภาพรวมความสำเร็จขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

2) *Customer Service* มอบจิตบริการ

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกิดประโยชน์กับผู้รับบริการ
- (2) แสดงพฤติกรรม และใช้วาจาที่เหมาะสม มีอัธยาศัย และมิตรไมตรีที่ดี
- (3) สอดส่องดูแล และให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค

ยุติธรรม

- (4) ให้บริการอย่างถูกต้อง ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง
- (5) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับผู้รับบริการ

3) *Communication* สื่อสารเลิศล้ำ

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) สื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว และทั่วถึง
- (2) สื่อสารในเชิงบวก สุภาพ และปราศจากอคติ

(3) ปรับรูปแบบ วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้ฟังและ
สถานการณ์

(4) รับฟังและเห็นคุณค่าของความคิดที่แตกต่าง

4) Ethic จริยธรรมนำจิตใจ

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส
- (2) ปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทน
- (3) วางตัวเป็นกลาง ให้ความยุติธรรม เพื่อรักษาสิทธิของทุกฝ่าย
- (4) ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (5) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) People Development ฝึกใฝ่เรียนรู้

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ
- (2) พัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- (3) เชื่อมโยงความรู้ แนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- (4) นำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

6) Teamwork มุ่งสู่ความร่วมมือ

พฤติกรรมที่ควรแสดงออก

- (1) ให้ความร่วมมือกับทีม พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
- (2) สามัคคี และช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อความสำเร็จของทีม
- (3) มีสำนึกในสัดส่วนงานและรับผิดชอบส่วนของตนเองอย่างเต็ม
- (4) ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ เคารพในสถานะ บทบาท และให้เกียรติผู้ที่
- (5) ให้กำลังใจซึ่งกันและกันสม่ำเสมอ

ประสิทธิภาพ

ทำงานร่วมกัน

5.8.4 วัฒนธรรมองค์กรกรมที่ดิน (กรมที่ดิน “วัฒนธรรมองค์กรกรมที่ดิน”

(ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก [http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content &task=view&id=5&Itemid=12](http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=12))

“รู้หน้าที่มีน้ำใจ ใส่ใจงานบริการ รักษากฎระเบียบ”

5.9 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างของกรมที่ดินตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2557 (2558: 2) มีดังนี้

5.9.1 ราชการบริหารส่วนกลาง

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 2) กองการเจ้าหน้าที่
- 3) กองการพิมพ์
- 4) กองคลัง
- 5) กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 6) กองแผนงาน
- 7) กองฝึกอบรม
- 8) กองพัสดุ
- 9) ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน
- 10) สำนักกฎหมาย
- 11) สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน
- 12) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร
- 13) สำนักจัดการที่ดินของรัฐ
- 14) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 15) สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน
- 16) สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ
- 17) สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด
- 18) สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

5.9.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- 1) สำนักงานที่ดินจังหวัด
- 2) สำนักงานที่ดินอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

5.10 อำนาจหน้าที่

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2557 (2558: 1-9) กรมที่ดิน มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัด ทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน

เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัดตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติ ประมวลผล และวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม

4) พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5) ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน

6) ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานที่ดินจังหวัดซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมที่ดิน ดังนี้

สำนักงานที่ดินจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน และกฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด

2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัด การรังวัดพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ สอบเขต หรือตรวจสอบเนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลงการรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียมค่าใช้จาย และภาษีอากรเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม หรือการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์

3) กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุน การปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสาขาและสำนักงานที่ดินอำเภอ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายของข้าราชการพลเรือนและกรมที่ดิน เป็นแนวการศึกษา ถึงจรรยาข้าราชการในส่วนของความเป็นมา องค์ประกอบ และการให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการตามหลักวิชาและ จรรยาวิชาชีพตามมาตรา 78 รวมถึงการนำไปใช้ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำหรับในส่วนระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาของนักวิชาการที่ได้ อธิบายความหมายของจรรยาข้าราชการ ซึ่งความชัดเจนในส่วนของเนื้อหาของจรรยาข้าราชการนี้เอง จะทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่มีมาที่ไป ที่ถูกต้อง และชัดเจน และผู้วิจัยยัง ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ที่กรมที่ดินได้บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้อง ของข้าราชการกรมที่ดินในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ข้าราชการจึงเป็นผู้ที่มีภาระอันยิ่งใหญ่ บังคับสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานราชการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มี จริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยา ข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติ หน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ส่วนราชการกำหนด ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและ จรรยาวิชาชีพ กรมที่ดินจึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยัง ได้ศึกษาถึง ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และอำนาจหน้าที่ของ กรมที่ดินอีกด้วย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติวไล บัววัฒนา (2540) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการประกาศส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานใหญ่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์บางประการที่น่าสนใจ คือ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานการประกาศส่วนภูมิภาค และ เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคของพนักงานการประกาศส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานการประกาศส่วนภูมิภาค คือ ระดับการศึกษา ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การฝึกอบรม และการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นไปในทางบวก ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัญหา อุปสรรคของพนักงานการประกาศส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานการประกาศส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่ เห็นว่าควรจะมีการเผยแพร่ความรู้ในด้านวินัยโดยใช้ภาษาสำนวนที่ง่ายแก่การทำความเข้าใจ

สร้อยสน สุจริต (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 74.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านความรู้ความเข้าใจ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรด้านความชัดเจนของนโยบายและกลยุทธ์ สำหรับประเด็นปัญหาอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างและการวิจัย คือ ข้าราชการบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และขาดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการความรู้มากนัก เนื่องจากมีภารกิจในการปฏิบัติงานมาก นอกจากนี้ยังขาดการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ดี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินการด้านการจัดการความรู้อาจไม่เป็นไปตามแผนงาน และมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ องค์กรควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยชักจูงให้

ข้าราชการมีความเข้าใจและเห็นถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้โดยปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มใจแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีหน่วยงานกลางด้านการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ค้นหาได้ง่าย สะดวก และทันสมัย และควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัย

ณิชารีย์ ชมพู่พูน (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ สายงาน การเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้

ศิริเดช คุรุเวชสมบุญ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติมีแนวโน้มประสบความสำเร็จปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมอบหมายงาน, ทรัพยากร, การประชาสัมพันธ์, ผู้บริหาร, ผู้ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติได้

นาวิรัตน์ จำจด (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกรมการพัฒนาชุมชน 4) เสนอแนะแนวทางการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของ วรเดช จันทรศร โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.2 3) จุดแข็งที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ คือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชน จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ส่วนราชการประชาชน และเครือข่ายเข้าร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจของหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น 4) จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ (1) ควรมีการผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล (2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สายลม ปิ่นรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ 3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) เสนอแนะแนวทางในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ 2) ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 3) จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การมีงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีอิสระในการบริหารงาน จุดอ่อน คือ มีความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน โอกาส คือ มีหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไปให้ความสำคัญและให้คำปรึกษาได้ดี อุปสรรค คือ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลหรือผู้บริหารบ่อย และขาดความร่วมมือจากชุมชน 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคทางการบริหารต่างๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ การจัดทำประมวลจริยธรรม (2) ควรมีระบบการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น การประกาศเกียรติคุณรางวัลพนักงานดีเด่น (3) ควรมีการนำระบบสมรรถนะเข้ามาใช้ในการประเมินความดีความชอบ และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น e-learning

ขนิษฐา สารพิมพ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง จรรยาข้าราชการ: กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ที่น่าสนใจสองประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการ อันสะท้อนวัฒนธรรมราชการพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน และ 2) เพื่อประเมินผลการสื่อสารว่าการถ่ายทอดจรรยาข้าราชการในปัจจุบันมีประสิทธิภาพผลอย่างไร โดยพิจารณาจากการรับรู้ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนปัจจุบันทั่วประเทศ ผลการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจ พบว่า 1) เมื่อนำมาวิเคราะห์ตามหลักในการวิเคราะห์ของทฤษฎีหน้าที่นิยมพบว่า ระบบราชการมีกลไกภายในของตัวที่สามารถจัดการดำเนินของระบบไปได้ด้วยตนเอง โดยไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมีคุณสมบัติที่สามารถแก้ไขตัวเองที่ทำให้ชีวิตของระบบยืนยาวได้ นั่นคือ มีการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการด้วยโครงสร้างของกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่บังคับใช้กับทุกยุคทุกสมัย หากจะมีการเปลี่ยนแปลงก็จะต้องมีกระบวนการขั้นตอนต่างๆ และเนื้อหาที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ถือได้ว่ามีความจำเป็นที่ทุกคนต้องรับรู้ และปฏิบัติตาม จึงจำเป็นต้องมีการนำมาเผยแพร่ถ่ายทอดด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการถ่ายทอดแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น แบบพิธีกรรมทางการ การเขียนเป็นเอกสารเผยแพร่ แบบพี่สอนน้อง หรือการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เป็นต้น 2) ข้าราชการผู้รับสารมีการรับรู้และ

ให้ความสำคัญต่อจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยพร้อมที่จะนำมาใช้ โดยเฉพาะประเด็นการยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้รับความสำคัญมากที่สุดถึงร้อยละ 99.7 รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ ร้อยละ 79.5 และความรับผิดชอบ ร้อยละ 65.7 ตามลำดับ เหตุผล คือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงาม สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และให้ความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ส่วนจรรยาที่ได้รับความสำคัญน้อย ได้แก่ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ แต่จรรยาที่มีการละเมิดบ่อยที่สุดก็คือ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เนื่องจากมีอุปสรรคที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำงาน ความดี จรรยาข้าราชการในประเด็นดังกล่าวจำเป็นต้องเกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระบบคุณธรรม และค่านิยมของสังคม ซึ่งแตกต่างจากจรรยาข้าราชการในประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตที่ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของตนเอง และสอดคล้องกับคำตอบในคำถามปลายเปิดที่ว่า ส่วนที่ไม่กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเนื่องจากเกรงกลัวอิทธิพลนักการเมืองที่ไม่โปร่งใส และบางครั้งเลือกปฏิบัติ เพราะถ้าไม่ทำตามอาจถูกกลั่นแกล้งหรือโดนย้ายได้ ดังนั้น การทำหน้าที่ของ “จรรยาข้าราชการ” จึงเป็นเพียงการทำหน้าที่เพียงเนื้อหา แต่ขาดบริบทช่องทางที่เอื้ออำนวย จึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติได้จริง

อิทธิชัย สีดำ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ และ 4) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการนำนโยบายการแก้ไขความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาวินิจฉัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับสูงสุดไปน้อยสุดจะได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านลักษณะของนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่างๆ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความพอเพียงของทรัพยากร 2) ระดับความสำเร็จของนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับสูงสุด

ไปน้อยสุดจะได้ ดังนี้ ด้านเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาของประชาชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำ นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติทุกด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกด้าน

ขนิษฐา สารพิมพา (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าข้าราชการรับรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและแนวทางการ ดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพียงใด ข้าราชการมีพฤติกรรมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพียงใด รวมทั้งมีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ทางจริยธรรมภายใน หน่วยงานเป็นอย่างไร เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง ในระบบราชการ ทั้งระดับบุคคลและองค์กร และสามารถนำผลที่ได้รับไปวางแผนและกำหนด แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมข้าราชการต่อไปในอนาคต ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

- 1) ด้านการรับรู้ด้านการรับรู้ ข้าราชการพลเรือนกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ร้อยละ 45.72 โดยมีประเด็นที่รับรู้ถูกต้องมากที่สุดได้แก่ การไม่แสวงหาประโยชน์ ในทางมิชอบ: ข้าราชการสามารถรับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ ในกรณีใด รองลงมา คือ การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อนัก: เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งราชการด้วยวาจา ในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ท่านต้องทำอะไร และอันดับที่ 3 คือ การรับรู้ ว่าประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนจัดทำขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550
- 2) ด้านทัศนคติ ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานการณ์ทางจริยธรรมในส่วนราชการ เรียกว่า “ดีอยู่ในระดับที่พอรับได้” มากที่สุด (หรือ 4 คะแนนจาก 5 คะแนน)
- 3) ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ ประเมินตนเองกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในระดับดีมาก โดยมีพฤติกรรมในเรื่องการไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ การเสนอหรือ อนุมัติโครงการหรือดำเนินการซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันสมควรได้มากที่สุด สำหรับเรื่องที่มีพฤติกรรมน้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องการทักท้วง เมื่อพบเห็นผู้ละเมิดจริยธรรม
- 4) การประเมินจริยธรรมของผู้นำและส่วนราชการในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการพลเรือนให้คะแนนผู้นำในระดับปานกลาง โดยหัวหน้าส่วนราชการเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องจริยธรรมมากกว่าพฤติกรรมด้านอื่นๆ เช่น ให้ความสนใจปัญหาจริยธรรมอยู่เสมอ และ แสดงความรับผิดชอบเมื่อมีการร้องเรียน
- 5) การแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมกับตัว ข้าราชการ พบว่า ข้าราชการพลเรือนมีแนวโน้มทางเลือกแก้ไขปัญหาของตนเอง คือ การปรึกษา พุคคุยกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปรึกษา พุคคุยกับผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป และ อันดับสาม คือ ปล่อยวาง นิ่งเฉย ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาจริยธรรมของหน่วยงาน พบว่า

มีการแก้ปัญหาโดยรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของส่วนราชการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ ขั้นตอนของระบบราชการให้เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอันดับสามได้แก่ จัดหลักสูตรให้เข้าอบรมสัมมนาอย่างเข้มข้น

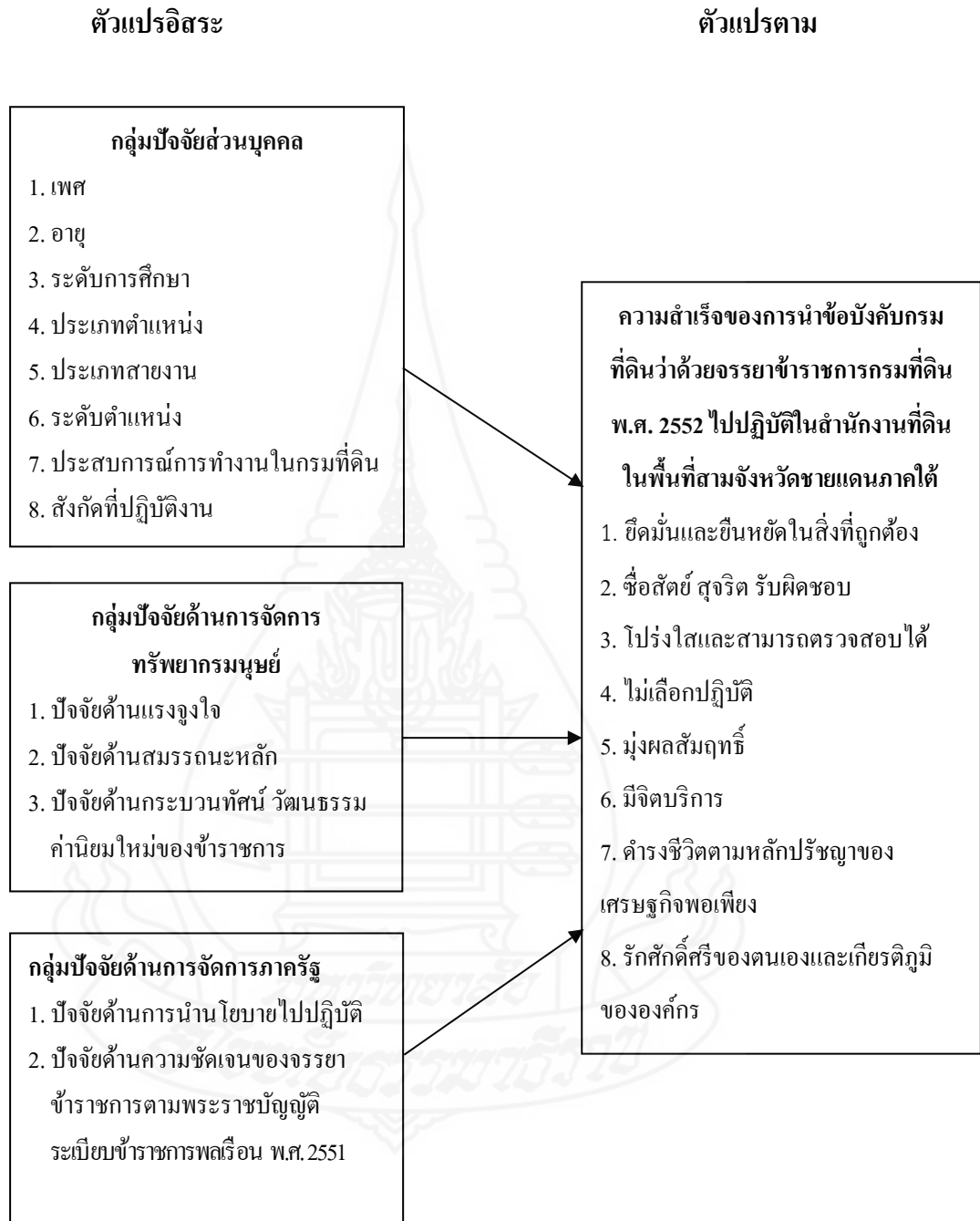
ชานาญ คงรอด (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวม พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ ระดับตำแหน่งที่ 1-6 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทุกด้าน พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 8 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีศีลธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นผลงาน วัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 4) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตลอดจนฝึกอบรมข้าราชการให้มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล

ชัชวาล ราชพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านการป้องกันการกระทำผิดจรรยาข้าราชการข้อความโปร่งใสและสามารถ

ตรวจสอบได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้าง/พนักงานราชการ 3) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน พบว่าด้านการป้องกันการกระทำผิดจรรยาข้าราชการข้อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ทัศนีย์ วีรปรีชาชัย (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ และสถานการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ได้รับ การทำงานอย่างเป็นอิสระบนพื้นฐานหลักการทางวิชาชีพบัญชี การทำงานบนหลักการพื้นฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมการทำงานจากองค์กรที่ตนสังกัด ให้มีการทำงานด้วยความโปร่งใสและให้ความสำคัญกับงานด้านบัญชี โดยถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม งานที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารระดับสูงเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับนักบัญชี งานที่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส อิสระ และเที่ยงธรรม และทำงานได้อย่างเป็นอิสระทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ

7. สรุปรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.11 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปถึงที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

7.1 ตัวแปรของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน

7.2 ตัวแปรของกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะหลัก และกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

7.2.1 ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ได้ปรับปรุงจากการศึกษาทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยาของ Herzberg มาใช้ในวิจัย เนื่องจากตัวแปรต่างๆ ของ Herzberg ได้กล่าวถึงตัวแปรที่มีความครอบคลุมในเรื่องปัจจัยจูงใจของบุคลากร

7.2.2 ตัวแปรด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ได้จากการประยุกต์มาจากแนวคิดของบริษัทที่ปรึกษา McBer ที่ผลการศึกษาวิจัยสามารถจำแนกสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะในส่วน of สมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นำมาใช้กับข้าราชการทุกประเภท และปรับใช้กับบุคลากรทุกประเภท เนื่องจากบริษัทที่ปรึกษา McBer ได้ให้ทรรศนะในเรื่องสมรรถนะหลักว่า สมรรถนะประเภทนี้ ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน และในทุกระดับในองค์กรทุกตำแหน่งงานในองค์กรจำเป็นจะต้องมี เพราะเป็นปัจจัยที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

7.2.3 ตัวแปรด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ได้แก่ ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยันตตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสมัย มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบผลงานต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และมุ่งเน้นผลงาน ได้จากการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เนื่องจาก

มองว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการทำงานของข้าราชการ ดังสโลแกน “จับพร้อมทำงานเพื่อประชาชน เราพร้อมทำงานเพื่อประชาชน”

7.3 ตัวแปรของกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

7.3.1 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ ได้มาจากการศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn) ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความครอบคลุมทั้งจากปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

7.3.2 ตัวแปรด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้แก่ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้จากการอธิบายความหมายของจินตนา บิลมาศ, ธาณิชทร์ อุคม และมนัส บุญประกอบ ที่ได้ศึกษาแนวคิดและอธิบายความหมายของตัวแปรเกี่ยวกับการรักษาจรรยาข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อ้างถึงในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยที่ข้าราชการ ซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งตัวแปรด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีความชัดเจน จะทำให้ตัวบุคลากรได้เข้าใจในความหมาย และเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่ชัดเจน

7.4 ตัวแปรตามความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรักศักดิ์ศรีของตนเอง และเกียรติภูมิขององค์กร ผู้วิจัยได้นำมาจากข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการวิจัยและประเภทการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบวิธีการวิจัย
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการวิจัยและประเภทการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบตัดขวางที่เก็บข้อมูลเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในการวิจัย ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด และการสัมภาษณ์แบบเจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลและส่งเสริมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดินโดยตรง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัด

ชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขา ของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 15 หน่วยงาน รวม 273 คน กลุ่มที่สอง คือ ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยประชากรของกลุ่มแรกสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของแต่ละสำนักงาน ในสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับที่	สำนักงานที่ดิน ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวน บุคลากร
1	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี	46
2	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ	13
3	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์	15
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี	11
5	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา	42
6	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาชะหา	13
7	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา	15
8	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง	20
9	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน	12
10	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส	34
11	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ	12
12	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ	9
13	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงปาดี	9
14	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงโก-ลก	12
15	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ	10
	รวม	273

ที่มา: จากการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ช่วงเดือนมีนาคม-มิถุนายน 2558

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 หน่วยงาน

2.2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาวิจัย คำนวณได้จากบุคลากรสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 273 คน โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{273}{1+273(0.0025)}$$

$$n = 162.26$$

$$= 162$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 162 คน

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 15 หน่วยงาน และเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัยโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับสลาก ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นแต่ละหน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักงาน ในสังกัดสำนักงานที่ดินในพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับที่	สำนักงานที่ดิน ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	ประชากร	วิธีการคำนวณ	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี	46	46x162/273	27
2	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเราะ	13	13x162/273	8
3	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์	15	15x162/273	9
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี	11	11x162/273	7
5	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา	42	42x162/273	25
6	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา	13	13x162/273	8
7	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา	15	15x162/273	9
8	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง	20	20x162/273	12
9	สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน	12	12x162/273	7
10	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส	34	34x162/273	20
11	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ	12	12x162/273	7
12	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ	9	9x162/273	5
13	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงปาดี	9	9x162/273	5
14	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงโก-ลก	12	12x162/273	7
15	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ	10	10x162/273	6
รวม		273		162

3. เครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างและปรับปรุง
จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพื่อสอบถามข้อมูลและวิเคราะห์

ความสำเร็จในของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 186 ชุด เพื่อใช้สำหรับกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบจำนวนร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่าง 162 คน และแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อความสำเร็จในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินและสังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ 3) โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) มีจิตบริการ 7) ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 8) รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต สเกน (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ ได้แก่		ส่วนที่ 2
กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์		
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ		
1.1 ความมั่นคงในการทำงาน	1. ระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ 2. ระดับความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	ข้อที่ 1 ข้อที่ 2
1.2 บรรยากาศในการทำงาน	1. ระดับความปลอดภัยในการทำงาน 2. ระดับการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความคล่องตัว 3. ระดับของสิ่งอำนวยความสะดวก 4. ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 ข้อที่ 5 ข้อที่ 6
1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1. ระดับของความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	ข้อ 7

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
1.4 ค่าตอบแทน	1. ระดับของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ข้อ 8
	2. ระดับของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน	ข้อ 9
1.5 ความก้าวหน้า	1. ระดับของการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ข้อ 10
	2. ระดับของการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ข้อ 11
1.6 ความรับผิดชอบ	1. ระดับของการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	ข้อ 12
1.7 ลักษณะงาน	1. ระดับของงานที่ท้าทาย	ข้อ 13
1.8 การได้รับการยอมรับ	1. ระดับของการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงาน	ข้อ 14
1.9 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ	1. ระดับของความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	ข้อ 15
	2. ระดับของความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	ข้อ 16
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก		
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1. ระดับของความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน	ข้อ 17
	2. ระดับของความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลงานหรือปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย	ข้อ 18

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

	ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
2.2	การบริการที่ดี	1. ระดับของความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชน	ข้อ 19
		2. ระดับของความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ	ข้อ 20
2.3	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1. ระดับของความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ	ข้อ 21
		2. ระดับของการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	ข้อ 22
2.4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1. ระดับของการครองตนและปฏิบัติตามหลักกฎหมาย	ข้อ 23
		2. ระดับของการครองตนและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม	ข้อ 24
		3. ระดับของการครองตนและปฏิบัติโดยยึดแนวทางในวิชาชีพโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	ข้อ 25
2.5	การทำงานเป็นทีม	1. ระดับของความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	ข้อ 26
		2. ระดับของการยึดหลักการทำงานเป็นทีม	ข้อ 27
3. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)			
3.1	ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	ข้อ 28

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
	2. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มี ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	ข้อ 29
	3. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน	ข้อ 30
	4. ระดับของความพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อ ทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข	ข้อ 31
3.2 ขยันตั้งใจทำงาน	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ไม่เกียจคร้าน	ข้อ 32
	2. ระดับของการทำงานในเชิงรุก และมี ความกระตือรือร้น	ข้อ 33
3.3 มีศีลธรรม คุณธรรม	1. ระดับของการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม	ข้อ 34
	2. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ข้อ 35
	3. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เสียสละ	ข้อ 36
	4. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความขบขี้ ขังใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	ข้อ 37
3.4 รู้ทันโลกปรับตัวทัน โลกทันสังคม	1. ระดับของการเรียนรู้และปรับตัวให้ ทันโลก ทันสังคม มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ	ข้อ 38
	2. ระดับของการสามารถนำความรู้และ วิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	ข้อ 39
3.5 มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	1. ระดับของการทำงานด้วยความรวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	ข้อ 40

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรตัวชี้วัด แบบสอบถาม			
3.6	รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	1. ระดับของความรับผิดชอบต่อ ผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ	ข้อ 41
		2. ระดับของความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อได้รับการร้องเรียน	ข้อ 42
3.7	มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส	1. ระดับของการรับฟังความคิดเห็นให้ เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	ข้อ 43
3.8	มุ่งมั่นผลงาน	1. ระดับของปฏิบัติงานที่สามารถวัดหรือ ประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม	ข้อ 44
กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ			
4. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ			
4.1	วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	1. ระดับของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรม ที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 45
		2. ระดับของเป้าหมายของการนำ ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 46
4.2	ทรัพยากรนโยบาย	1. ระดับของการได้รับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ข้อ 47
		2. ระดับของการได้รับการสนับสนุนด้าน บุคลากร	ข้อ 48
4.3	การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรม เสริมแรง	1. ระดับของการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ทัศนะ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการ นำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 49

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
4.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นานโยบายไปปฏิบัติ	1. ระดับของการมีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 50
	2. ระดับของระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 51
	3. ระดับของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 52
4.5 เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	1. ระดับของการจัดสรรงบประมาณต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 53
	2. ระดับของกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการประชาชน ตลอดจนกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคมสนับสนุนให้นำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	ข้อ 54
4.6 ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ	1. ระดับของความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ	ข้อ 55

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
5. ความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551		
5.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1. ระดับความชัดเจนของความหมายของการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	ข้อ 56
	2. ระดับของความสำเร็จของการนำเป้าหมายเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องไปปฏิบัติ	ข้อ 57
5.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	1. ระดับความชัดเจนของความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	ข้อ 58
	2. ระดับของความสำเร็จของการนำเป้าหมายเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบไปปฏิบัติ	ข้อ 59
5.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1. ระดับความชัดเจนของความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	ข้อ 60 ข้อ 61
	2. ระดับของความสำเร็จของการนำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ไปปฏิบัติ	
5.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	1. ระดับความชัดเจนของความหมายของการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	ข้อ 62
	2. ระดับของความสำเร็จของการนำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไปปฏิบัติ	ข้อ 63

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
5.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1. ระดับความชัดเจนของความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	ข้อ 64
	2. ระดับของความสำเร็จของการนำเป้าหมายเรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไปปฏิบัติ	ข้อ 65
ตัวแปรตาม ได้แก่		ส่วนที่ 3
1. ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ		
1.1 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม	ข้อ 1
	2. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงานและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	ข้อ 2
1.2 ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	ข้อ 3
	2. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ พากเพียร	ข้อ 4
	3. ระดับของความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ข้อ 5
1.3 โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ	ข้อ 6
1.4 ไม่เลือกปฏิบัติ	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ	ข้อ 7

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
1.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์	1. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดได้ผลลัพท์ตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม	ข้อ 8
	2. ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชนและหน่วยงาน	ข้อ 9
ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
1.6 มีจิตบริการ	1. ระดับของผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี	ข้อ 10
1.7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. ระดับของการดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม	ข้อ 11
1.8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร	1. ระดับของการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี	ข้อ 12
	2. ระดับของการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน	ข้อ 13

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลและส่งเสริมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดินโดยตรง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและทัศนะได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3.3 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้รวมทั้งตรวจสอบ แก้ไข ความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.3.3 ตรวจสอบและนำแบบสอบถาม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปทดสอบ ก่อนนำไปใช้จริง (Pre-test) กับบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.3.5 นำแบบสอบถามมาทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1951) โดยถือเกณฑ์การทดสอบของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_2^2}{\sum s_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อคำถาม

S_2^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามสูตรแล้ว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าว มีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งสามารถแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) ได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ตัวแปรอิสระ	
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.918
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก	0.896
3. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ	0.948
4. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	0.956
5. ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	0.947
ตัวแปรตาม	
ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	0.957

จากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.896-0.957 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หรือการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งคืนมาให้แก่ผู้วิจัยโดยตรง และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ขออนุญาตหน่วยงาน โดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 หน่วยงาน และขออนุญาตสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส

4.1.2 ส่งแบบสอบถามไปให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ส่งเพื่อไปร้อยละ 15 รวมแบบสอบถามที่ส่ง

ทั้งสิ้น 186 ชุด พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายในเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับอีกครั้ง ด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แต่ละสำนักงานช่วยติดตามแบบสอบถาม และเดินทางไปสัมภาษณ์เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ตามสถานที่ที่ได้ทำการนัดหมายกันล่วงหน้า

4.1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพียงพอแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) หรือข้อมูลเอกสาร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากพระราชบัญญัติ บทความ หนังสือ และเอกสารต่างๆ รวมถึงสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุด ก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลงสภาพแนวความคิดเห็นหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผลโดยผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์ โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ผู้ศึกษาใช้วิธีการคำนวณความกว้างของช่วงคะแนน ดังนี้

$$\text{สูตร ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

แทนค่าตามสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณ ปรากฏว่าช่วงคะแนนเท่ากับ 0.8 จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) การทดสอบค่า T (t -test) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2) การทดสอบค่า F (F -test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกันและทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของแต่ละด้าน โดย LSD (Least Significant Different)

3) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3.5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติ
1. ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	One Sample t -test
2. กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน	t -test , F -test (One-Way ANOVA) และ LSD (Least Significant Different)
3. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติ
4. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)
5. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากแบบสอบถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยจำแนกตามกรอบ SWOT Analysis ว่าการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไรบ้าง และเสนอแนะว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งผลให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและนำเสนอผลการวิจัย โดยการบรรยายและอธิบายตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม ในเรื่องค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3) การทดสอบสมมติฐานโดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

หลักและปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเด็นการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มี จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไรบ้างและเสนอแนะว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งผลให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามข้อมูล
ทั่วไป

n=162		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	47.53
หญิง	85	52.47
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.85
25-30 ปี	39	24.07
31-40 ปี	68	41.98
41-50 ปี	38	23.46
51-60 ปี	14	8.64
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	8	4.94
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	23	14.20
ปริญญาตรี	115	70.99
ปริญญาโท	16	9.88
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
4. ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	101	62.35
พนักงานราชการ	5	3.09
ลูกจ้าง	56	34.57
5. ประเภทสายงาน		
อำนาจการ	1	0.62
วิชาการ	35	21.60
ทั่วไป	65	40.12
6. ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	16	9.88
ปฏิบัติกร	8	4.94
ชำนาญงาน	43	26.54
ชำนาญการ	26	16.05

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาวุโส	6	3.70
ชำนาญการพิเศษ	1	0.62
อำนวยการต้น	0	0
อำนวยการสูง	1	0.62
7. ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน		
น้อยกว่า 5 ปี	59	36.42
5-10 ปี	43	26.54
11-15 ปี	22	13.58
16-20 ปี	18	11.11
มากกว่า 20 ปี	20	12.35
8. สังกัดที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี	27	16.67
สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ	8	4.94
สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์	9	5.56
สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสาขานูรี	7	4.32
สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา	25	15.43
สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา	8	4.94
สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา	9	5.56
สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง	12	7.41
สำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน	7	4.32
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส	20	12.35
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาดากใบ	7	4.32
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ	5	3.09
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงปาดี	5	3.09
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุโหงโก-ลก	7	4.32
สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ	6	3.70

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 52.47) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ระหว่าง 31-40 ปี

จำนวน 68 คน (ร้อยละ 41.98) ส่วนใหญ่ระดับการศึกษามากที่สุดระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 70.99) เมื่อพิจารณาจากประเภทตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 101 คน (ร้อยละ 62.35) ประเภทสายงานมากที่สุดประเภททั่วไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 64.36) ระดับตำแหน่งมากที่สุดระดับชำนาญงาน จำนวน 43 คน (ร้อยละ 42.57) ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 36.42) ส่วนสังกัดที่ปฏิบัติงานมากที่สุดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 16.67)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระคือกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จะนำเสนอในภาพรวมและจำแนกรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมเป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งสองกลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านสมรรถนะหลักปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.78	.48	มาก
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก	4.13	.54	มาก
3. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)	4.09	.53	มาก
4. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	3.77	.62	มาก
5. ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	4.16	.53	มาก
โดยรวม	3.99	.44	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีค่าเฉลี่ย 4.09 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.77

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จำนวน 16 ข้อ ประกอบไปด้วย ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินเลี้ยงชีพ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ เงินขึ้นพิเศษของศอ.บต. ที่ท่านได้รับมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน

ที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นทวิคูณ สิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นอีกสิบวันทำการและวันหยุดตามมติคณะรัฐมนตรีที่ท่านได้รับมาน้อยเพียงใดในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับมอบหมายงานในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ในภาพรวมงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินเป็นงานที่ท้าทาย และมีโอกาสใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ในฐานะที่เป็นผู้เสียสละในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จสามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพมากน้อยเพียงใด	4.09	.69	มาก
2. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มากน้อยเพียงใด	4.03	.70	มาก
3. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน มากน้อยเพียงใด	3.75	.77	มาก
4. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด	3.69	.78	มาก
5. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันมากน้อยเพียงใด	3.64	.78	มาก
6. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.76	.67	มาก
7. ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.03	.71	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินเลี้ยงชีพ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ เงินขึ้นพิเศษของ ศอ.บต.ที่ท่านได้รับ มากน้อยเพียงใด	3.32	.93	ปานกลาง
9. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นทวีคูณ สิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นอีกสิบวันทำการ และวันหยุดตามมติคณะรัฐมนตรีที่ท่านได้รับมากน้อยเพียงใด	3.72	.84	มาก
10. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม	3.43	.90	มาก
11. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	3.37	.96	ปานกลาง
12. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับมอบหมายงานในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.79	.78	มาก
13. ในภาพรวมงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินเป็นงานที่ทำท่ายและมีโอกาสใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่	4.00	.75	มาก
14. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ในฐานะที่เป็นผู้เสียสละในการปฏิบัติงานในพื้นที่มากน้อยเพียงใด	3.75	.82	มาก
15. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด	4.13	.61	มาก
16. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.06	.67	มาก
รวม	3.78	.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดโดยค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.09 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มากน้อยเพียงใด และในภาพรวมผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.03 ในภาพรวมงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินเป็นงานที่ทำท่าย และมีโอกาสใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.0 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับมอบหมายงานในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.79 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.76 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ในฐานะที่เป็นผู้เสียสละในการปฏิบัติงานในพื้นที่มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.75 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่มีให้ตัวเงิน ได้แก่ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นทวีคูณ สิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นอีกสิบวันทำการ และวันหยุดตามมติคณะรัฐมนตรีที่ท่านได้รับมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย 3.72 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย 3.69 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย 3.64 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.43 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินเลี้ยงภยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ เงินขึ้นพิเศษของ ศอ.บต.ที่ท่านได้รับมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก จำนวน 11 ข้อ ประกอบไปด้วย ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลงานหรือปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่มาติดต่อราชการ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติยึดแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินยึดหลักการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	4.05	.68	มาก
2. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลงานหรือปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	3.85	.76	มาก
3. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ	4.29	.67	มากที่สุด
4. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่มาติดต่อราชการ	4.30	.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง	4.10	.64	มาก
6. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	4.06	.65	มาก
7. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย	4.15	.67	มาก
8. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.17	.71	มาก
9. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติยึดแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.18	.65	มาก
10. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.14	.71	มาก
11. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินยึดหลักการทำงานเป็นทีม	4.17	.68	มาก
รวม	4.13	.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มาติดต่อราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติยึดแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.18 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ย 4.17 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายมีค่าเฉลี่ย 4.15 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินยึดหลักการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย

4.14 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 4.10 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ย 4.06 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.05 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลงานหรือปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนมีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) จำนวน 17 ข้อ ประกอบไปด้วยในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนทำงานในเชิงรุกและมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลาในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันสังคม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนทำงานด้วยความรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และเกิดความคุ้มค่าในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนสามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับการร้องเรียน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนมีการรับฟังความคิดเห็นให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่คืนปฏิบัติงานที่สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	4.02	.71	มาก
2. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม	4.02	.67	มาก
3. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน	4.25	.67	มากที่สุด
4. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข	4.14	.63	มาก
5. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน	4.14	.66	มาก
6. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينทำงานในเชิงรุกและมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา	4.02	.74	มาก
7. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينยึดมั่นในความถูกต้องดีงามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย	4.17	.68	มาก
8. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	4.15	.70	มาก
9. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ	4.16	.68	มาก
10. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينปฏิบัติหน้าที่โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	3.99	.78	มาก
11. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันสังคม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ	4.07	.72	มาก
12. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.02	.65	มาก
13. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่دينทำงานด้วยความรวดเร็วประหยัดทรัพยากรและเกิดความคุ้มค่า	4.00	.65	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.12	.66	มาก
15. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินสามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับการร้องเรียน	4.16	.69	มาก
16. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการรับฟังความคิดเห็นให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	4.09	.72	มาก
17. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติงานที่สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.01	.72	มาก
รวม	4.09	.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.17 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินสามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับการร้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.15 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน มีค่าเฉลี่ย 4.14 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการรับฟังความคิดเห็นให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันสังคม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินทำงานในเชิงรุกและมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ย 4.02 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติงานที่สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.01 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินทำงานด้วยความรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรและเกิดความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.00 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จำนวน 11 ข้อประกอบไปด้วยในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใดในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีโครงสร้างขององค์กรเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใดในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวมกลุ่มนักการเมืองข้าราชการ ประชาชน ตลอดจนกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคม สนับสนุนให้นำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใดในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน

พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.84	.72	มาก
2. ในภาพรวมเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด	3.85	.69	มาก
3. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	3.67	.79	มาก
4. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	3.59	.90	มาก
5. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.73	.79	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีโครงสร้าง ขององค์กรเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.83	.72	มาก
7. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.80	.74	มาก
8. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.88	.70	มาก
9. ในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.67	.83	มาก
10. ในภาพรวมกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการ ประชาชน ตลอดจนกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคม สนับสนุนให้นำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมาก น้อยเพียงใด	3.69	.80	มาก
11. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด	3.90	.67	มาก
รวม	3.77	.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายข้อพบว่า ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมา คือ ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.88 ในภาพรวมเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

ไปปฏิบัติ มีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีโครงสร้างขององค์กรเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.83 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.80 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.73 ในภาพรวมกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการ ประชาชน ตลอดจนกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคม สนับสนุนให้นำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.69 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด และในภาพรวมสำนักงานที่ดินได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.67 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

2.2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำนวน 10 ข้อประกอบไปด้วย การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องหมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ หมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดินในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

และสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง“เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง“ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดินในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใดสามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยความชัดเจนของจรรยา
ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องหมายถึง“ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	4.22	.70	มากที่สุด
2. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด	4.07	.66	มาก
3. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบหมายถึง“ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	4.27	.62	มากที่สุด
4. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด	4.06	.69	มาก
5. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง“เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือข้อมูล การปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ประกอบการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	4.26	.65	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมาย เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด	4.07	.68	มาก
9. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง“ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายใน กำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่ม ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง”เป็นคำที่มีความหมาย ชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน	4.20	.70	มาก
10. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ใน ระดับใด	4.08	.66	มาก
รวม	4.16	.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยความชัดเจนของจรรยา ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบหมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละ พากเพียรและ ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน ในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบ ได้ หมายถึง“เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามความ เหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ประกอบการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบทั้งจากภายในและ ภายนอก”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.26 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องหมายถึง“ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน

กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.22 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง “ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง”เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย 4.12 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใดมีค่าเฉลี่ย 4.07 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใดมีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ด้านโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านมีจิตบริการ ด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร นำเสนอในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามในภาพรวมเป็นการแสดงความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ด้านโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านมีจิตบริการ ด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.17	.64	มาก
2. ด้านซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ	4.17	.60	มาก
3. ด้านโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.15	.67	มาก
4. ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	4.10	.67	มาก
5. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.10	.62	มาก
6. ด้านมีจิตบริการ	4.19	.65	มาก
7. ด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.20	.66	มาก
8. ด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร	4.22	.63	มากที่สุด
รวม	4.16	.55	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรตามในภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านมีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านไม่เลือกปฏิบัติและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.10

3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามจำแนกรายด้าน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามจำแนกรายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ด้านโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านมีจิตบริการ ด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

n=162

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง			
1. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมมากน้อยเพียงใด	4.18	.67	มาก
2. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติหน่วยงานและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนมากน้อยเพียงใด	4.16	.67	มาก
ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ			
3. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มากน้อยเพียงใด	4.17	.66	มาก
4. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละพากเพียร มากน้อยเพียงใด	4.17	.66	มาก
5. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มากน้อยเพียงใด	4.19	.65	มาก
ด้านที่ 3 โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้			
6. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบมากน้อยเพียงใด	4.15	.67	มาก
ด้านที่ 4 ไม่เลือกปฏิบัติ			
7. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติ มากน้อยเพียงใด	4.10	.67	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์			
8. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม มากน้อยเพียงใด	4.03	.66	มาก
9. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการที่ต้องขอขบธรรมเนียมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	4.17	.66	มาก
ด้านที่ 6 มีจิตบริการ			
10. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ให้ ผู้รับบริการ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี มากน้อยเพียงใด	4.19	.65	มาก
ด้านที่ 7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง			
11. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อน ไขความรู้และคุณธรรมมากน้อยเพียงใด	4.20	.66	มาก
ด้านที่ 8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร			
12. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี มากน้อยเพียงใด	4.22	.63	มากที่สุด
13. ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของประชาชน มากน้อยเพียงใด	4.21	.68	มากที่สุด
รวม	4.16	.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นต่อตัวแปรระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาระดับความสำเร็จเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อในแต่ละด้านพบว่าในด้านที่ 1 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ

ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติหน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวคนน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านที่ 2 ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มากน้อย เพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ชื่อสัตย์ สุจริต มากน้อยเพียงใด และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เสียสละพากเพียร มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านที่ 3 โปรงใสและสามารถตรวจสอบได้ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปรงใสพร้อมรับการตรวจสอบมากน้อย เพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านที่ 4 ไม่เลือกปฏิบัติในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านที่ 6 มีจิต บริการในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านที่ 7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็น ธรรม และปราศจากอคติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านที่ 8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิ ขององค์กรในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการที่ดี มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของประชาชนมากน้อย เพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 5 ส่วนคือ

1) การทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรม ที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2) การทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่า ด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยขอแสดงผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test โดยได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 :ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu < 80$)

H_1 :ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu \geq 80$)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

- 1) $\frac{\text{Sig. (2-tailed)}}{2} < .05$ และ
 2) $t > 0$ หรือ t มีค่าบวก

ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Std.Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ	4.16	.55	0.04	22.31	0.00*

n=162

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติกรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 เมื่อทดสอบ t-test ได้ค่า Sig.(2-tailed)/2 เท่ากับ 0.00 และค่าของ t เท่ากับ 22.31 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 จึงสรุปได้ว่าระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.1

4.2 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน กับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน” โดยแยกตามสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

4.2.1 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัย

ส่วนบุคคล จำแนกด้านเพศ กับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “เพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 :เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 :เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ($\mu_1 \neq \mu_2$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเพศชายต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเพศหญิงต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ t-test (Independent Sample t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติจำแนกด้านเพศแสดงได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านเพศ

							n=162
ความสำเร็จ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	Df	T	Sig. (2-tailed)
โดยภาพรวม	ชาย	77	4.11	.57	160	-1.177	.241
	หญิง	85	4.21	.54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านเพศ เมื่อทดสอบข้อมูล แบบ Independent Sample t-test ได้ค่า Sig.(2-tailed)/2 เท่ากับ .241 และค่าของ T เท่ากับ -1.177 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั้น

คือ ขอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.1

4.2.2 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จำแนกด้านอายุ กับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “กลุ่มอายุต่างๆ ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ กลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ กลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านอายุแสดงได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านอายุ

n=162						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.959	.240	.788	.535
	ภายในกลุ่ม	157	47.781	.304		
	รวม	161	48.741			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.12 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติจำแนกด้านอายุ ทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ .788 และค่า p-value เท่ากับ .535 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่ากลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับ

กรมที่คิดว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.2

4.2.3 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จำแนกด้านระดับการศึกษากับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับการศึกษาแสดงได้ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับการศึกษา

n=162						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.761	.254	.835	.476
	ภายในกลุ่ม	158	47.980	.304		
	รวม	161	48.741			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.13 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับการศึกษา ทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ .835 และ ค่า p-value เท่ากับ .476 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.3

4.2.4 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จำแนกด้านประเภทตำแหน่งกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทตำแหน่งแสดง ได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทตำแหน่ง

ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.134	.567	1.893	.154
	ภายในกลุ่ม	159	47.607	.299		
	รวม	161	48.741			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.14 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทตำแหน่งทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ 1.893 และ ค่า p-value เท่ากับ .154 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าประเภทตำแหน่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.4

4.2.5 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกด้านประเภทสายงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ประเภทสายงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัย ไว้ดังนี้

H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ประเภทสายงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ประเภทสายงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทสายงาน แสดงได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทสายงาน

n=100						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.182	.091	.351	.705
	ภายในกลุ่ม	98	25.425	.259		
รวม		100	25.607			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.15 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประเภทสายงานทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ .351 และ ค่า p-value เท่ากับ .705 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าประเภทสายงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.5

4.2.6 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกด้านระดับตำแหน่งกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับตำแหน่งแสดงได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับตำแหน่ง

n=100						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6	1.945	.324	1.288	.270
	ภายในกลุ่ม	94	23.662	.252		
รวม		100	25.607			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.16 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านระดับตำแหน่ง ทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ 1.288 และ ค่า p-value เท่ากับ .270 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าระดับตำแหน่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.6

4.2.7 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกด้านประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

มีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดิน แสดงได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดิน

n=162						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.164	.291	.960	.431
	ภายในกลุ่ม	157	47.577	.303		
	รวม	161	48.741			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.17 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดิน ทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ .960 และ ค่า p-value เท่ากับ .431 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.7

4.2.8 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จำแนกสังกัดที่ปฏิบัติงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน”

โดยใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านสังกัดที่ปฏิบัติงานแสดงได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้าน สังกัดที่ปฏิบัติงาน

n=162						
ความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14	6.277	.448	1.552	.100
	ภายในกลุ่ม	147	42.464	.289		
	รวม	161	48.741			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.18 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำแนกด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน ทดสอบ F-test (ANOVA) ได้ค่าของ F เท่ากับ 1.552 และ ค่า p-value เท่ากับ .100 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ .05 นั้น คือยอมรับสมมติฐาน H_0 จึงสรุปได้ว่าสังกัดที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2.8

4.3 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัย ไว้ดังนี้

H_0 : กลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) แสดงได้ดังตารางที่ 4.19

ตัวแปรอิสระ (x)

X_1 : ปัจจัยแรงจูงใจ

X_2 : ปัจจัยสมรรถนะหลัก

X_3 : ปัจจัยกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

ตัวแปรตาม (Y)

Y: ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของ		
		สมการถดถอย		
		1	2	3
กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) (X_3)	Standardized (Beta)	.757	-	-
	UnStandardized (B)	.791	-	-
Constant		.931	-	-
R		.757	-	-
R ²		.573	-	-
R ² Change		.570	-	-
Std.Error of the Estimate		.36073	-	-
F		214.559	-	-
Sig. (2-tailed)		.000*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.573$, $p = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 มีเฉพาะตัวแปรเดียวที่มีความสามารถในการพยากรณ์คือ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.931 + 0.791 X_3$$

เมื่อ Y คือ ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

X_3 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

สำหรับตัวแปรที่ไม่ถูกนำมาเข้าสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก นั่นคือ ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ แบบขั้นตอน แสดงได้ดังตารางที่ 4.20

ตัวแปรอิสระ (x)

X_4 : ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

X_5 : ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตัวแปรตาม (y)

Y: ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยเข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551(X_5)	Standardized (Beta)	.779	.661	-
	UnStandardized (B)	.810	.687	-
ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ(X_4)	Standardized (Beta)		.231	-
	UnStandardized (B)		.206	-
Constant		.798	.533	-
R		.779	.804	-
R ²		.607	.647	-
R ² Change		.605	.042	-
Std.Error of the Estimate		.34602	.32917	-
F		247.090	145.422	-
Sig. (2-tailed)		.000*	.000*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (X_5) เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2=0.607, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (X_4) มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change}=0.042, p=.000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.533 + 0.687 X_5 + 0.206 X_4$$

เมื่อ Y คือ ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่คืนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ.2552 ไปปฏิบัติ

X_4 คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

X_5 คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

4.5 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่คืนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่คืนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิทัศนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

H_1 : มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิทัศนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงได้ดังตารางที่ 4.21

ตัวแปรอิสระ (x)

X_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_2 : ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก

X_3 : ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิทัศนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

X_4 : ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

X_5 : ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตัวแปรตาม (y)

Y: ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยเข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (X_5)	Standardized (Beta)	.779	.494	-
	UnStandardized (B)	.810	.514	-
ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ของข้าราชการ (I AM READY) (X_3)	Standardized (Beta)		.428	-
	UnStandardized (B)		.447	-
Constant		.798	.201	-
R		.779	.842	-
R ²		.607	.709	-
R ² Change		.605	.104	-
Std.Error of the Estimate		.34602	.29869	-
F		247.090	193.655	-
Sig. (2-tailed)		.000*	.000*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (X_5) เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2=0.607$, $p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) (X_3) มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change=0.104 $p=.000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.201 + 0.514 X_5 + 0.447 X_3$$

เมื่อ Y คือ ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ.2552 ไปปฏิบัติ

X₃ คือ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)

X₅ คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สำหรับตัวแปรที่ไม่ถูกนำมาพิจารณาถอดออก ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั่นคือ ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และปัญหา/อุปสรรค จากบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (3) สรุปความเหมือนกันและความแตกต่างกันจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และปัญหา/อุปสรรค

ประเด็นการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคอย่างไรบ้างและเสนอแนะว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งผลให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1.1 จุดแข็งในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน

n=100		
จุดแข็ง	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	40	40
2. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	20	20
3. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่อุทิศเวลาให้กับทางราชการ	7	7
4. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว	5	5
5. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีจิตบริการ	5	5
6. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ยึดกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	5	5
7. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความสามัคคีในหมู่คณะและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4	4
8. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	3	3
9. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิชาชีพซึ่งกันและกันในหน่วยงานในลักษณะของ “พี่สอนน้อง”	3	3
10. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2	2
11. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร	2	2
12. บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	2	2
13. บุคลากรที่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ล้วนได้รับการปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี	1	1
14. ผู้บังคับบัญชาหมั่นควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามิให้ประพฤติปฏิบัติผิดไปจากครรลองครองธรรม	1	1
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 40 เห็นว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นจุดแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ ร้อยละ 20 เห็นว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ร้อยละ 7 เห็นว่า บุคลากรอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ร้อยละ 5 เห็นว่า บุคลากรให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีจิตบริการและยึดกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 4 เห็นว่า บุคลากรมีความ

สามัคคีในหมู่คณะและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร้อยละ 3 เห็นว่า บุคลากรให้บริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิชาชีพ ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน ในลักษณะของ “พี่สอนน้อง” ร้อยละ 2 เห็นว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในสายงานของตน และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งยังรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กรและมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 1 เห็นว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ส่วนได้รับการปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี และผู้บังคับบัญชาหมั่นควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ประพฤติปฏิบัติดีไปจากครรลองครองธรรม ตามลำดับ

5.1.2 จุดอ่อนในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน

n=74

จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. การขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก	20	27.03
2. การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15	20.27
3. การขาดความชำนาญงานเฉพาะด้าน	5	6.76
4. การเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	5	6.76
5. การย้ายออกของบุคลากรในพื้นที่	4	5.41
6. การเลือกปฏิบัติของบุคลากร	3	4.05
7. การปฏิบัติหน้าที่โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	3	4.05
8. ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเกี่ยงงานกันทำ	3	4.05
9. การเบิกจ่ายค่าตอบแทนของลูกจ้างมีความล่าช้า ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในองค์กร	3	4.05
10. การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์มีความล่าช้า ทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	2	2.71
11. บุคลากรเกิดความสับสนในความก้าวหน้าในองค์กร	2	2.71
12. บุคลากรบางคนขาดความรับผิดชอบ ทำให้เกิดปัญหางานค้างเป็นจำนวนมาก	1	1.35
13. การขาดความเข้มงวดต่อกฎหมาย	1	1.35
14. บุคลากรบางคนยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1.35
15. ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใต้ พรบ. อำนาจความสะดวก อาจทำให้เจ้าหน้าที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานผิดพลาดได้ง่ายขึ้น	1	1.35

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

n=74		
จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
16. การตอบข้อซักถามแก่ผู้มารับบริการของลูกจ้างในประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย ไม่ชัดเจน	1	1.35
17. การไม่มีความพอใจในตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติงาน	1	1.35
18. ขาดการบูรณาการร่วมกันของข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง	1	1.35
19. การขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน	1	1.35
20. บุคลากรจากส่วนกลางมิได้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเรื่องจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน ยังคงมีลักษณะเสื่อมทราม	1	1.35
รวม	74	100.00

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 27.03 เห็นว่าการขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากเป็นจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ร้อยละ 20.27 เห็นว่า บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 6.76 เห็นว่า บุคลากรขาดความชำนาญงานเฉพาะด้าน และมีการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 5.41 เห็นว่า เกิดจากการย้ายออกของบุคลากรในพื้นที่ ร้อยละ 4.05 เห็นว่า บุคลากรเลือกปฏิบัติปฏิบัติหน้าที่โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเกี่ยงงานกันทำ และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของลูกจ้างมีความล่าช้า ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในองค์กร ร้อยละ 2.71 เห็นว่า การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์มีความล่าช้า ทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรเกิดความสับสนในความก้าวหน้าขององค์กรและร้อยละ 1.35 เห็นว่า บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ทำให้เกิดปัญหางานค้างเป็นจำนวนมาก บุคลากรขาดความเข้มแข็งต่อกฎหมาย ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่มีความพอใจในตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติงาน ส่วนในมุมมองด้านกฎหมาย ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใต้ พรบ. อำนวยความสะดวก อาจทำให้เจ้าหน้าที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานผิดพลาดได้ง่ายขึ้น และการตอบข้อซักถามแก่ผู้มารับบริการของลูกจ้างในประเด็นปัญหาข้อกฎหมายไม่ชัดเจน ขาดการบูรณาการร่วมกันของข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน และการที่บุคลากรจากส่วนกลางมิได้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน ยังคงมีลักษณะเสื่อมทราม ตามลำดับ

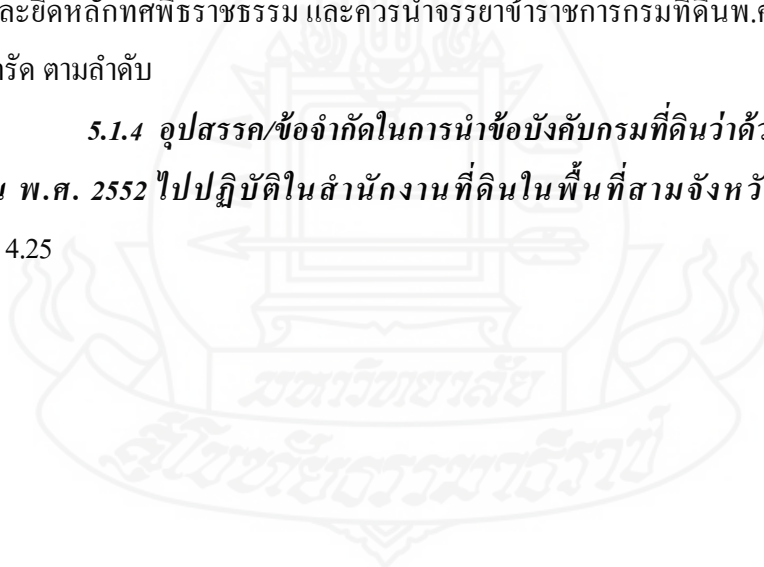
5.1.3 โอกาส/ข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง
ที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่และร้อยละของโอกาส/ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานที่ดิน

n=33		
โอกาส/ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. ควรเปิดรับสมัครสอบและส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เต็มอัตรากำลัง หากไม่มีผู้สอบผ่านก็ควรเปิดสอบเป็นกรณีพิเศษในทุกๆ ตำแหน่ง	7	21.22
2. บุคลากรควรมีการเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสารให้เข้าใจถูกต้องตรงกับผู้รับบริการ	5	15.15
3. การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเฉพาะการจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการ	5	15.15
4. การบังคับใช้บทลงโทษอย่างจริงจังหากมีการกระทำที่ละเมิดผลของกฎหมาย	3	9.09
5. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม แยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน	2	6.06
6. การใส่ใจประชาชนผู้มาติดต่อราชการประหนึ่งคนในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้พิการ	2	6.06
7. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ	2	6.06
8. ควรจัดให้มีการยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำเดือน	2	6.06
9. การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	3.03
10. การเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นในหลายๆ โอกาส	1	3.03
11. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 อย่างจริงจัง	1	3.03
12. การน้อมนำแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาล ที่ 9 มาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยึดหลักทศพิธราชธรรม	1	3.03
13. ควรนำจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 มาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	1	3.03
รวม	33	100

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 21.22 เห็นว่าควรเปิดรับสมัครสอบและส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เต็มอัตรากำลัง หากไม่มีผู้สอบผ่านก็ควรเปิดสอบเป็นกรณีพิเศษในทุกๆตำแหน่ง เป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ร้อยละ 15.15 เห็นว่า บุคลากรควรมีการเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสารให้เข้าใจถูกต้องตรงกับผู้รับบริการ และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเฉพาะการจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการ ร้อยละ 9.09 เห็นว่า ควรบังคับใช้บทลงโทษอย่างจริงจังหากมีการกระทำที่ละเมิดผลของกฎหมาย ร้อยละ 6.06 เห็นว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม แยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน ใส่ใจประชาชนผู้มาติดต่อราชการประหนึ่งคนในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และผู้พิการ ทั้งยังเปิดรับฟังความคิดเห็นของร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ และควรจัดให้มีการยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำเดือน และร้อยละ 3.03 เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นในหลายๆโอกาส และได้เสนอแนะอีกว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 อย่างจริงจัง น้อมนำแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยึดหลักทศพิธราชธรรม และควรรนำจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 มาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

5.1.4 อุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 ดังตารางที่ 4.25



ตารางที่ 4.25 ค่าความถี่และร้อยละของอุปสรรค/ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน

n=35

อุปสรรค/ข้อจำกัด	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	20	57.14
2. ปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น	10	28.57
3. ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการติดต่อราชการ	3	8.57
4. การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมบางประเภทมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องที่ทำข้อยุติไม่ได้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมาก	1	2.86
5. อุปสรรคในการออกรังวัดที่ดินของช่างรังวัดในช่วงฤดูฝน ทำให้ปริมาณงานค้างที่เพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้	1	2.86
รวม	35	100

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 57.14 เห็นว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอุปสรรค/ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ ร้อยละ 28.57 เห็นว่า เกิดจากปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น ร้อยละ 8.57 เห็นว่า ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการติดต่อราชการ ร้อยละ 2.86 เห็นว่า การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมบางประเภทมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องที่ทำข้อยุติไม่ได้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากและอุปสรรคในการออกรังวัดที่ดินของช่างรังวัดในช่วงฤดูฝน ทำให้ปริมาณงานค้างที่เพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้ ตามลำดับ

5.2 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และอุปสรรค/ข้อจำกัด ในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อสรุป ดังนี้

5.2.1 จุดแข็งในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1) ด้านการตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ

บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับจรรยาข้าราชการ

2) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดินให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ด้วยความเสียสละ เสมอภาค และเป็นธรรม สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสู่สำนักงานที่ดินยิ้มแย้ม (Smile Office) เช่น การให้บริการในช่วงพักกลางวัน และการให้บริการเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ โดยการดำเนินการนี้จัดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมล่วงหน้า

3) ด้าน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าตรวจสอบข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้

4) ด้านนโยบาย

(1) มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เป็นผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกรมที่ดินมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(2) มีการนำโครงการลดระยะเวลาการรังวัดที่ดินของฝ่ายรังวัด ทำให้ระยะเวลาในการรังวัดลดลง ซึ่งทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

5) ด้านสมรรถนะของบุคลากร

บุคลากรของสำนักงานที่ดินประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลต่างๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

5.2.2 จุดอ่อนในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1) ด้านเทคโนโลยี

บุคลากรของสำนักงานที่ดินจำนวนมากไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนกลางซึ่งเป็นระบบใหม่

ทำให้เมื่ออุปกรณ์เกิดการขัดข้อง จึงไม่สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ทำให้การบริการขาดความต่อเนื่อง

2) ด้านนโยบาย

นโยบายที่กรมที่ดินดำเนินการในแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ประกอบกับกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการแก้ไขตลอดเวลา ทำให้สำนักงานที่ดินที่อยู่ในท้องที่ห่างไกล อาจไม่ทราบว่ามีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดข้อผิดพลาดได้

3) ด้านอัตราค่าจ้าง

ขาดอัตราค่าจ้างจำนวนมาก เนื่องจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทำให้บุคลากรภายนอกไม่ประสงค์ที่จะมาปฏิบัติงานในพื้นที่ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และบุคลากรหลายคนต้องทำงานมากกว่า 1 พื้นที่ ซึ่งอาจทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน

4) ด้านการทุจริต

บุคลากรบางคนอาจปฏิบัติงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

5.2.3 โอกาส/ข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1) ด้านทรัพยากรบุคคล

ควรมีการเปิดกรอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งนักวิชาการที่ดินของฝ่ายทะเบียนเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

2) ด้านความก้าวหน้าและการให้บริการ

ควรมีการเปิดสอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่ว่างลงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร และควรแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่เป็นระยะเวลานาน โดยการแต่งตั้งบุคคลไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวอีกทางหนึ่ง

3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ควรมีการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 มาสร้างจิตสำนึก ปลูกฝังค่านิยม ให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรที่บรรจุใหม่

4) ด้านการประชาสัมพันธ์

ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในงานนโยบายเร่งด่วนของกรมที่ดินในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอเพื่อสนองต่อการให้บริการแก่ประชาชน และตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ข้อซักถาม หรือข้อสงสัยของประชาชนอย่างทันทั่วถึง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

5) ด้านค่าตอบแทน

ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น โดยเฉพาะให้มีเงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

5.2.4 อุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1) ข้อจำกัดด้านพื้นที่

เนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดปัญหาความไม่สงบอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากกว่าปกติ เช่น ช่วงรังวัดต้องงดเว้นการออกรังวัดที่ดินในวันศุกร์ จึงอาจส่งผลให้คิวรังวัดของฝ่ายรังวัดยาวนานขึ้น จึงอาจทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

2) ข้อจำกัดด้านระยะเวลา

เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนิติกรรมของสำนักงานที่ดินในแต่ละประเภทต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างสูง ภายใต้ระยะเวลาที่มีจำกัดในเวลาราชการ ประกอบกับการที่มีผู้รับบริการในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก จึงอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนไม่ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และอาจทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้

3) ข้อจำกัดด้านการสื่อสาร

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม และบางคนไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ ทำให้อาจสื่อสารกับบุคลากรของสำนักงานที่ดินคลาดเคลื่อน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจของประชาชนได้

5.3 สรุปความเหมือนกันและความแตกต่างกันจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 สรุปความเหมือนกันและความแตกต่างกันจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค

ความเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง/ การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร	ความเหมือนกัน	ความแตกต่างกัน
1. จุดแข็ง	(1) บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตบริการ (2) การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ (3) มีการสอนงานในลักษณะ “พี่สอนน้อง”	บุคลากรให้ความสำคัญกับสมรรถนะและทักษะในการให้บริการ ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำนโยบายมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. จุดอ่อน	(1) ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน (2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม (3) การทุจริตคอร์รัปชัน	บุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพของตนเอง มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าบุคลากรจำนวนมากไม่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความเห็นของกลุ่ม		
ตัวอย่าง/ การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร	ความเหมือนกัน	ความแตกต่างกัน
3. โอกาส/ ข้อเสนอแนะ	(1) การเปิดกรอบ ตำแหน่งใหม่ และเปิดสอบ เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลน บุคลากร (2) การเพิ่ม ค่าตอบแทนให้ สอดคล้องกับ ปริมาณงาน	บุคลากรมีความเห็นว่า ควรเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสาร ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรรวมถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
4. ปัญหาอุปสรรค	(1) เหตุการณ์ความ ไม่สงบในพื้นที่ สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (2) การสื่อสาร ภาษามลายู ท้องถิ่น	บุคลากรมีความเห็นว่า ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการติดต่อราชการ ส่วนผู้บริหารให้ความเห็นว่า ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับบุคลากร ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็ว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบตัดขวางที่เก็บข้อมูลเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในการวิจัย และผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด และการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งผู้วิจัยจะทำการนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีประเด็นสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

1.2.2 กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน

1.2.3 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

1.2.4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

1.2.5 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดิน ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขาของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 15 หน่วยงาน รวม 273 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 162 คน โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 15 หน่วยงาน และเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัยโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับสลาก ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นแต่ละหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 162 คน กลุ่มที่สอง เจาะจงผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญเนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลและส่งเสริมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดินโดยตรง

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้แบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อความสำเร็จในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จำนวน 162 คนประกอบด้วย คำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินและสังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ 3) โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) มีจิตบริการ 7) ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 8) รักศักดิ์ศรีของตนเอง และเกียรติภูมิขององค์กร โดยใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดแบบ ลิเคิร์ท สเกน (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดิน

จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แสดงความคิดเห็นและทัศนะได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ และนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pre-test) กับบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่ใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1951) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.896-0.957

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2559 ถึงวันที่ 1 ธันวาคม 2559 รวม 122 วัน โดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ส่งเพื่อไปร้อยละ 15 รวมแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 186 ชุด พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายในเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับอีกครั้ง ด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แต่ละสำนักงานช่วยติดตามแบบสอบถามให้ ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

1.3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ

(1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา เพื่อนำเสนอในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

ก. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายความคิดเห็นในเรื่องระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

(2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ก. ค่า One Sample t-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ข. ค่า T-test (Independent Sample T-test), ค่า F-test (One-Way ANOVA) และค่า LSD (Least Significant Different) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน

ค. ค่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานมีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ง. ค่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานมีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

จ. ค่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต้น (Stepwise) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานมีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัย ด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการนำข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิด (open end) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงาน ที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส โดยนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอในลักษณะ ของการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.4 ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินและสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 52.47) และ เพศชาย จำนวน 77 คน (ร้อยละ 47.3)

อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 41.98) รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 24.07) ช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.46) ช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 8.64) และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.85)

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 70.99) รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. จำนวน 23 คน (ร้อยละ 14.20) ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.88) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.94)

ประเภทตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 101 คน (ร้อยละ 62.35) รองลงมา คือ ลูกจ้าง จำนวน 56 คน (ร้อยละ 34.57) และพนักงานราชการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.09)

ประเภทสายงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานทั่วไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 64.36) รองลงมา คือ สายงานวิชาการ จำนวน 35 คน (ร้อยละ 34.65) และสายงานอำนวยการ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.99)

ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน จำนวน 43 คน (ร้อยละ 42.57) รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 25.74) ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน (ร้อยละ 15.84) ระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 7.92) ระดับอาวุโส จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.94) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.99) และระดับอำนวยการสูง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.99)

ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 36.42) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 26.54) ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.58) ปฏิบัติเป็นระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.35) และปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 11.11)

สังกัดที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 16.67) รองลงมา คือ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา จำนวน 25 คน (ร้อยละ 15.43) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส จำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.35) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาเบตง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 7.41) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาโคกโพธิ์ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.56) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขาบันนังสตา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.56) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาเระ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.94) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขายะหา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.94) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาสายบุรี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.32) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดยะลา สาขารามัน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.32) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาตากใบ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.32) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงโก-ลก จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.32) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาบาเจาะ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.70) สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาเรือเสาะ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.09) และสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส สาขาสุไหงปาดี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.09)

1.4.2 ความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ในเรื่องความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ จะแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ 1) ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระ ดังนี้

1) ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เรียงตามลำดับเป็นรายในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า **ด้านที่ 8 รัศมีศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร** ในเรื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจของประชาชนมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.21 **ด้านที่ 7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** ในเรื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.20 **ด้านที่ 6 มีจิตบริการ** ในเรื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ **ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบ** ในเรื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับและกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่า **ด้านที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์** ในเรื่องในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.03

2) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระ บุคลากรของสำนักงานที่ดินที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัย

ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายด้าน พบว่า

(1) *ปัจจัยด้านแรงจูงใจ* กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.09 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มากน้อยเพียงใด และในภาพรวมผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาคสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินเลี้ยงชีพ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ เงินขึ้นพิเศษของ ศอ.บต.ที่ท่านได้รับมากน้อยเพียงใด น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.32

(2) *ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก* กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความตั้งใจและมีความพยายามในการให้บริการหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มาติดต่อราชการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจ และมีความพยายามในการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติยึดแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.18 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ย 4.17 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายมีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลงานหรือปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.85

(3) *ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (IAM READY)* กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.17 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินสามารถแก้ปัญหาได้ เมื่อได้รับการร้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.99

(4) *ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ* กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความตั้งใจและต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมา คือ ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.88 ในภาพรวมเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ในภาพรวมสำนักงานที่ดินมีโครงสร้างขององค์กรเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมสำนักงานที่ดิน มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใดน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.59

(5) *ปัจจัยความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551* กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ หมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณเสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน

มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดินมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง “เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.26 การยึดมั่น และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.22 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง “ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง” เป็นคำที่มีความหมายชัดเจน มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้นำเป้าหมายเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใดน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.06

1.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

สรุปได้ว่า ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2) การวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน กับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวม ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่กำหนดไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่ามีเฉพาะตัวแปรเดียวที่มีความสามารถในการพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.573, p = .000$) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการนำปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะทำให้ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

สำหรับตัวแปรที่ไม่ถูกนำมาเข้าสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก นั่นคือ ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ”

จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่ามีตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.607, p=.000$)

(2) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change} = 0.042, p=.000$)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการนำปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะทำให้ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

5) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า “มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปร 2 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2=0.607, p=.000$)

(2) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change} = 0.104, p=.000$)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการนำปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จะทำให้ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

สำหรับตัวแปรที่ไม่ถูกนำเข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั่นคือ ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

1.4.4 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอนแนะ และปัญหา/อุปสรรค จากบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามส่วนที่ 4 มีข้อสรุป ดังนี้

1) จุดแข็งในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น และสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติได้ ยึดกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด บริการต่อผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ด้วยจิตบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ประพฤติปฏิบัติผิดไปจากครรลองครองธรรม

(2) ด้านสมรรถนะของบุคลากร

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสายงานของตน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามัคคี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิชาชีพซึ่งกันและกันในหน่วยงานในลักษณะของ “พี่สอนน้อง” และบุคลากรที่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ล้วนได้รับการปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

(3) ด้านนโยบาย

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า สำนักงานที่ดินมีการนำระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) จุดอ่อนในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น และสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความชำนาญงานเฉพาะด้าน การตอบข้อซักถามแก่ผู้มารับบริการของลูกค้าในประเด็นปัญหาข้อกฎหมายไม่ชัดเจน ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเกี่ยงงานกันทำ ขาดความรับผิดชอบ บางคนยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่มี ความพอใจในตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานค้าง

(2) ด้านอัตรากำลัง

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า สำนักงานที่ดินขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก มีการย้ายเข้า-ออก ของบุคลากรในพื้นที่บ่อยครั้ง

(3) ด้านนโยบาย

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใต้ พรบ.อำนวยการความสะดวก ทำให้เจ้าหน้าที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานผิดพลาดได้ง่ายขึ้น ด้วยทกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงขั้นตอนของการปฏิบัติงานของกรมที่ดินมีมาก และมีการแก้ไขบ่อยครั้ง บุคลากรจากส่วนกลางมิได้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเรื่องจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน ขาดการบูรณาการร่วมกันกับส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง และตัวบุคลากร เกิดความสับสนในความก้าวหน้าในองค์กร

(4) ด้านเทคโนโลยี

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า องค์กรมีนำระบบฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต e-learning มาใช้มากเกินไปจนความจำเป็น

(5) ด้านการทุจริต

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรมีการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ขาดความเข้มงวดต่อกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีการเลือกปฏิบัติ และขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

(6) ด้านงบประมาณ

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน การเบิกจ่ายค่าตอบแทนของลูกค้าและวัสดุครุภัณฑ์มีความล่าช้า ทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน

3) โอกาส/ข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น และสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรควรมีการเรียนรู้ ภาษามลายูท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสารให้เข้าใจถูกต้องตรงกับผู้รับบริการ ควรจัดให้มีการชำระเงินผ่านทางบัตรเครดิตในทุกๆ สำนักงาน ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม แยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน ใส่ใจประชาชนผู้มาติดต่อราชการประหนึ่งคนในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้พิการ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นในหลายๆ โอกาส

(2) ด้านนโยบาย

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ควรน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดหลักทศพิธราชธรรม และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 และนำมาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(3) ด้านงบประมาณ

บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความเห็นว่า ควรก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่แทนอาคารเดิมที่คับแคบ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเฉพาะการจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการ

(4) ด้านอัตรากำลัง

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ควรเปิดรับสมัครสอบและส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เต็มอัตรากำลัง หากไม่มีผู้สอบผ่านก็ควรเปิดสอบเป็นกรณีพิเศษในทุกๆ ตำแหน่ง

(5) ด้านการทุจริต

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบังคับใช้บทลงโทษอย่างจริงจัง หากมีการกระทำที่ละเมิดผลของกฎหมาย และควรจัดให้มีการยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำเดือน

4) อุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น และสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า ประชาชนบางส่วน ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการติดต่อราชการ อีกทั้ง การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม บางประเภท มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องที่ทำหยาข้อยุติไม่ได้ต้องใช้ระยะเวลา ในการดำเนินการมาก และการออกรังวัดที่ดินของช่างรังวัดในช่วงฤดูฝน เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ปริมาณงานค้างเพิ่มขึ้น และส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้

(2) ด้านพื้นที่

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า เหตุการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน

(3) ด้านการสื่อสาร

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความเห็นว่า บุคลากรจำนวนมาก มีปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น

1.4.5 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานที่ดินในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส เกี่ยวกับความคิดเห็นด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และอุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อสรุป ดังนี้

1) จุดแข็งในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า

(1) ด้านการตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ

บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อม ที่จะนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ในทุกๆ ด้าน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับจรรยาข้าราชการ

(2) ด้านการให้บริการ

บุคลากรของสำนักงานที่ดินให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ด้วยความเสียสละ เสมอภาค และเป็นธรรม สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการสู่สำนักงานที่ดินยิ้มแย้ม (Smile Office) เช่น การให้บริการในช่วงพักกลางวัน และการให้บริการเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ โดยการดำเนินการนำจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรมล่วงหน้า

(3) ด้านโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าตรวจสอบข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้

(4) ด้านนโยบาย

ก. มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เป็นผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ข. มีการนำโครงการลดระยะเวลาการรังวัดที่ดินของฝ่ายรังวัด ทำให้ระยะเวลาในการรังวัดลดลง ซึ่งทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

(5) ด้านสมรรถนะของบุคลากร

บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากและสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลต่างๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2) จุดอ่อนในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นว่า

(1) ด้านเทคโนโลยี

บุคลากรของสำนักงานที่ดินจำนวนมาก ไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นระบบใหม่ ทำให้เมื่ออุปกรณ์เกิดการขัดข้อง จึงไม่สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ทำให้การบริการขาดความต่อเนื่อง

(2) ด้านนโยบาย

นโยบายที่กรมที่ดินดำเนินการในแต่ละปี มีเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ประกอบกับกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการแก้ไขตลอดเวลา ทำให้สำนักงานที่ดินที่อยู่ในท้องที่ห่างไกล อาจไม่ทราบว่ามี การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดข้อผิดพลาดได้

(3) ด้านอัตรากำลัง

ขาดอัตรากำลังจำนวนมาก เนื่องจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้บุคลากรภายนอกไม่ประสงค์ที่จะมาปฏิบัติงานในพื้นที่ ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรหลายคนต้องทำงาน มากกว่า 1 พื้นที่ ซึ่งอาจทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน

(4) ด้านการทุจริต

บุคลากรบางคน อาจปฏิบัติงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

3) โอกาส/ข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า

(1) ด้านทรัพยากรบุคคล

ควรมีการเปิดกรอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งนักวิชาการที่ดินของฝ่ายทะเบียนเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) ด้านความก้าวหน้าและการให้บริการ

ควรมีการเปิดสอบ เพื่อบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่ว่างลงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร และควรแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่เป็นระยะเวลานาน โดยการแต่งตั้งบุคคลไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวอีกทางหนึ่ง

(3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ควรมีการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 มาสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังค่านิยม ให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรที่บรรจุใหม่

(4) ด้านการประชาสัมพันธ์

ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในงานนโยบายเร่งด่วนของกรมที่ดินในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนองต่อการให้บริการแก่ประชาชนและตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ข้อซักถาม หรือข้อสงสัยของประชาชนอย่างทันท่วงที เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

(5) ด้านค่าตอบแทน

ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น โดยเฉพาะให้มีเงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

4) อุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า

(1) ข้อจำกัดด้านพื้นที่

เนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดปัญหาความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากกว่าปกติ เช่น ช่างรังวัดต้องงดเว้นการออกรังวัดที่ดินในวันศุกร์ จึงอาจส่งผลให้คิวรังวัดของฝ่ายรังวัดยาวนานขึ้น จึงอาจทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

(2) ข้อจำกัดด้านระยะเวลา

เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนิติกรรมของสำนักงานที่ดินในแต่ละประเภทต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างสูง ภายใต้ระยะเวลาที่มีจำกัดในเวลาราชการ ประกอบกับการที่มีผู้รับบริการในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก จึงอาจส่งผลให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้

(3) ข้อจำกัดด้านการสื่อสาร

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม และบางคนไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ ทำให้อาจสื่อสารกับบุคลากรของสำนักงานที่ดินคลาดเคลื่อน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจของประชาชนได้

2. การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศักยภาพสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

จากการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เหตุที่ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 นั้น

เริ่มจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ได้บังคับใช้มาอย่างยาวนาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการในปัจจุบัน โดยในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปัจจุบันนั้น ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นอกจากเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการเป็นอาชีพ และให้ข้าราชการรักษาวินัยแล้ว พระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังได้วางระเบียบเรื่องการรักษาจรรยาข้าราชการไว้ในหมวด 5 อ้างถึง มาตรา 78 ความว่า

มาตรา 78 กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551: 28-29)

สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจในเรื่องการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการออกหนังสือแสดงสิทธิและการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัดแบ่งแยก สอบเขต รวมโฉนดที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง และการพิจารณาอนุญาต อนุมัติให้ใช้ประโยชน์ในที่ดิน สาธารณประโยชน์ที่ประชาชนเลิกใช้ร่วมกันแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมที่ดิน, 2553, น. 7-13) แต่จากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นมานานกว่าสิบปี ทำให้สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดปัญหาในการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องจากข้าราชการย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก และข้าราชการจากภายนอกไม่กล้าย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ เพราะรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัย ทำให้เกิดปัญหาดำแหน่งข้าราชการว่างเป็นจำนวนมาก ข้าราชการหลายคนต้องปฏิบัติงานมากกว่า 2 ตำแหน่ง และบางคนอาจรับผิดชอบถึง 3 พื้นที่ ภายได้ข้อจำกัดดังกล่าว ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดิน ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน

ภายใต้อำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการ ซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด กรมที่ดินจึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี บุคลากรของสำนักงานที่ดินจึงมีความพร้อมที่จะนำหลักข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ดังกล่าวมาปฏิบัติ โดยพร้อมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน ทั้ง 8 ประการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ และเป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงาน

และดำรงชีวิตในฐานะตัวแทนของภาครัฐ เสมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและประชาชน ในการประกอบอาชีพ “ข้าราชการ” ข้อบังคับข้างต้น ยังได้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการจัดการภาครัฐของ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2555, น. 225-228) ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการในเรื่องการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้มีกรอบประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ตรงกับองค์การที่คาดหวัง และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อีกด้วย

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่กำหนดไว้ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน สังกัดที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 อยู่เป็นเสมอในงานประจำ เนื่องจากข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเกิดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดินในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ข้าราชการจึงเป็นผู้ที่มีภาระอันยิ่งใหญ่ ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานราชการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ ความมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน (กรมที่ดิน, 2553: 7-13) อาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ (กรมที่ดิน, 2553: 9-15) กรมที่ดิน

จึงกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ในกรมที่ดิน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จึงไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวไล บัววัฒนา (2540) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการประปาส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉิชาธิ์ ชมพูพิน (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ และชำนาญ คงรอด (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ ซึ่งได้เปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวม พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการระดับตำแหน่งที่ 1-6 ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล ราชจันทร์ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่ามีเฉพาะตัวแปรเดียวที่มีความสามารถในการพยากรณ์ คือ

ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 57.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.573$, $p = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 มีเฉพาะตัวแปรเดียวที่มีความสามารถในการพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ซึ่งตัวแปรอิสระดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติศึกษา กรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งถูกพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวที่เข้าสู่สมการถดถอย

จากการที่ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์ เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้หลายๆ ประเทศปรับตัวไม่ทันโลก ทำให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ๆ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลง แต่ต้องทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการ จากเดิมที่มีปัญหา อาทิ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเอื้อยหา และละเลยหน้าที่ ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีลักษณะเผด็จการและการทุจริตไม่โปร่งใสไปสู่การเป็นระบบใหม่ที่เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ: 1) ผลของการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกาภิวัตน์ ทำให้รัฐบาลต้องเร่งรัดให้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การปรับราชการให้มีขนาดเล็กลง แต่มีประสิทธิภาพสูง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใช้งบประมาณแนวใหม่ และจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนเพื่อสร้างข้าราชการมืออาชีพ ชื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้เสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบ ใน 7 ยุทธศาสตร์ โดยในยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ได้กำหนดให้

มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมองว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการไม่สามารถทำได้ โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษา ฝึกอบรม หรือการรณรงค์ แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อว่าการเรียนรู้ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียน โดยแท้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 10-21)

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ สำหรับการพัฒนา ระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงาน ต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบุคลากร ที่มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการสูงอาจ เนื่องจาก

1) บุคลากรของสำนักงานที่ดินทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบ เมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

2) บุคลากรของสำนักงานที่ดินขยันตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก และเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา

3) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

4) บุคลากรของสำนักงานที่ดินรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสังคม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ และสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

5) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมุ่งเน้นประสิทธิภาพ คือ ทำงานรวดเร็ว ประหยัด ทรัพยากร และเกิดความคุ้มค่า

6) บุคลากรของสำนักงานที่ดินรับผิดชอบผลงานต่อสังคม คือ รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถแก้ปัญหาได้ เมื่อได้รับการร้องเรียน

7) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส คือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการการทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน ทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ

8) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมุ่งเน้นผลงาน คือ ทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สายลม ปันรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และสอดคล้องกับนาวิรัตน์ จำจด (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงาน สังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรร

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เนื่องจากตัวบุคลากรของสำนักงานที่ดินได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานให้มีศักดิ์ศรี ชยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบผลงานต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม

โปร่งใส และมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งตัวแปรต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มสูงขึ้น

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการ ภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.607$, $p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีสามารถในการ พยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change} = 0.042$ $p=.000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 มีตัวแปร อย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ซึ่งตัวแปรอิสระดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติศึกษา กรณี สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งถูกพัฒนามาจาก การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

2.4.1 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยา ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อกำหนดภารกิจของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติ บางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป ดังนั้น เพื่อกำหนด

ภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการสมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยปรับบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยมีให้เข้าซ้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมีให้เข้าซ้อนกับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ตลอดจนกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเข้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551: 51) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ ได้ตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำหรับข้าราชการได้ยึดถือเป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานและดำรงชีวิตในฐานะตัวแทนของภาครัฐ และเปรียบเสมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเอง และประชาชนในการประกอบอาชีพ “ข้าราชการ”

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาจรรยาข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้ เป็นเรื่องที่ถูกอ้างถึงในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ ตามมาตรา 78 และ 79 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551: 28-29) ซึ่งมาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งยังกำหนดให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพและมาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

การที่ข้าราชการซึ่งหมายรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ ส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยกำหนดข้อบังคับตามหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการที่บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็น ข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการต้องกำหนด ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและ จรรยาวิชาชีพนั้น ความชัดเจนของจรรยาข้าราชการข้างต้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำข้อบังคับ ธรรมเนียมที่คิดว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีความชัดเจน และมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จในการนำข้อบังคับธรรมเนียมที่คิดว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 สูงอาจเนื่องจาก บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการนำข้อบังคับธรรมเนียมที่คิดว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราช บัญญัตินี้ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดิน ในการเป็น แบบอย่างที่ดีงามธำรงไว้ ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี ได้แก่ มีการยึดมั่นและยืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

1) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการยึดมั่นและยืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอ หรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

2) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือ

ข้อมูลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนาจความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอก

4) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน

5) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.4.2 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย

การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนโยบาย เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์การต่างๆ และเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว นโยบายอาจจะเกิดความสำเร็จ หรืออาจล้มเหลวได้ทุกเมื่อ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็เช่นกัน ล้วนมีความสำคัญต่อกรมที่ดิน เพราะกรมที่ดินมุ่งหวังว่าข้อบังคับกรมที่ดินดังกล่าวจะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์การ เนื่องจากจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกรมที่ดินควรถือปฏิบัติ ส่วนสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น คือ ต้องอาศัยเทคนิค ขั้นตอน และความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย จากแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบของนักวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะตัวแบบกระบวนการของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ที่ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ นั้น เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยมองว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยตรง ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) *ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ และวัตถุประสงค์และรายละเอียดของเป้าหมาย มีความชัดเจน

2) *ด้านทรัพยากรนโยบาย* หมายถึง การที่สำนักงานที่ดินได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการ ตลอดจนมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3) *ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการเสริมแรง* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

4) *ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ* หมายถึง สักยภาพความพร้อมของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ การที่หน่วยงานมีโครงสร้าง มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5) *ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง* หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

6) *ด้านความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ* หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดิน มีความตั้งใจ และต้องการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เนื่องจากตัวบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยา

ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดิน ในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามธำรงไว้ ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนโยบายนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งบุคลากรนำไปปฏิบัติได้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์กร เนื่องจากจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกรมที่ดินถือปฏิบัติ และสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น คือ เทคนิคขั้นตอน และความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย ดังที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตามตัวแบบของนักวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะตัวแบบกระบวนการของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น ซึ่งตัวแปรต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มสูงขึ้น

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

จากทดสอบข้อมูลตามสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.607$, $p = .000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change} = 0.104$ $p = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรจาก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

ซึ่งตัวแปรอิสระดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติศึกษา กรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งถูกพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

2.5.1 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย

การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สูง อาจเนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดินในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามธำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี ได้แก่ มีการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

1) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนกดดันผู้อื่นให้ต้องตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

2) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) บุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ เพื่อความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบ

การทำงานได้ และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอก

4) บุคลากรของสำนักงานที่ตื่นตัวเข้าใจความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค โดยใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน

5) บุคลากรของสำนักงานที่ตื่นตัวเข้าใจความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความถูกต้อง ประหยัด รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.5.2 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับ กรมที่คืนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย

จากการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เสนอแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ใน 7 ยุทธศาสตร์ โดยในยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมองว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษา ฝึกอบรม หรือการรณรงค์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อว่าการเรียนรู้ ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 10-21)

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วยการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

การที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบุคลากรที่มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการสูงอาจเนื่องจาก

1) บุคลากรของสำนักงานที่ดินทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบ เมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

2) บุคลากรของสำนักงานที่ดินขยันตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก และเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา

3) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

4) บุคลากรของสำนักงานที่ดินรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสมัย มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ และสามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

5) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมุ่งเน้นประสิทธิภาพ คือ ทำงานรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และเกิดความคุ้มค่า

6) บุคลากรของสำนักงานที่ดินรับผิดชอบผลงานต่อสังคม คือ รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ พร้อมที่จะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับการร้องเรียน

7) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วมโปร่งใส คือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการการทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน ทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการทำงาน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะ

8) บุคลากรของสำนักงานที่ดินมุ่งเน้นผลงาน คือ ทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สายลม ปิ่นรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัย

ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นาวีรัตน์ จำจด (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้าน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบ ด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยา ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เนื่องจากตัวบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจในการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐาน การประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดิน ในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามซื่อตรงไว้ ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี และได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานให้มีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบผลงาน ต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส และมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งตัวแปรต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มสูงขึ้น

สำหรับตัวแปรที่ไม่เข้าสู่สมการถดถอย คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัย ด้านสมรรถนะหลัก ในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ ข้อบังคับกรมที่ดินด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากบุคลากร ของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานที่ดี ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานก็เพียงพออยู่แล้ว แรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน จากขั้นพิเศษของ ศอ.บต.ก็มีโควต้าเพียงไม่กี่คนเท่านั้น จึงเป็นเหตุให้ไม่จูงใจอีกต่อไป ส่วนแรงจูงใจ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันลาที่เพิ่มขึ้นจากปกติอีก 10 วันทำการ ผู้วิจัยก็มองว่าวันลาพักผ่อน 20-30 วัน ทำการต่อปีก็เพียงพอแล้ว ตลอดจนบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการยอมรับว่าเป็น

ผู้ที่เสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่อยู่แล้ว ส่วนปัจจัยด้านสมรรถนะหลักนั้น อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานที่ดิน ล้วนมีความรู้ความสามารถและทักษะ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมตามระดับตำแหน่งงานของตน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสายงานใดก็ตาม

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และส่งผลให้ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเพิ่มสูงขึ้น และอยู่ในระดับที่มากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

โดยอาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการซึ่งหมายรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการยึดมั่น และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ
อย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การทำให้ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพิ่มสูงขึ้น กรมที่ดินควรให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงาน
ที่ดินเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงาน
ราชการ หรือลูกจ้าง ได้เข้าใจในความหมาย และเป้าหมายของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติ
ฉบับนี้ เนื่องจากจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่รัฐกำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องกำหนดให้ โดยให้
ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น
ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ กรมที่ดินจึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี

3.1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ สำหรับการพัฒนา
ระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม
และค่านิยมของระบบราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วย
การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)
รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงาน
ต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy)
มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

การทำให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ เพิ่มสูงขึ้น อาจทำได้ ดังนี้

- 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
ไม่เรียกรับสินบนหรือคอร์รัปชันทุกรูปแบบ
- 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินขยันตั้งใจในการทำงานอย่าง
เต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก
- 3) บุคลากรของสำนักงานที่ดินที่มีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง
ดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ไม่เรียกรับสินบนหรือคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ไม่เลือกปฏิบัติ
อย่างไม่เป็นธรรม มีความเสียสละ ควรได้รับการเสนอชื่อเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
ประจำปีนั้นๆ

4) บุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ อยู่เสมอ อาจทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมผ่านทางระบบ e-learning ของ กรมที่ดิน รวมถึงศึกษาจากองค์ความรู้ที่ได้มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว โดยต้องสามารถนำความรู้และ วิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

5) ควรมุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ บริการด้วยความรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรและเกิดความคุ้มค่า

6) บุคลากรของสำนักงานที่ดินต้องพร้อมรับการตรวจสอบ ทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

7) ควรสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการการทำงาน โดยเปิดรับฟังความเห็น ของทุกฝ่าย และปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ โดยอาจดำเนินการเมื่อมีการประชุม ประจำเดือน

8) บุคลากรของสำนักงานที่ดินทุกคนควรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลงานของ องค์กรให้มากขึ้น ไม่เกี่ยงงานกันทำ

3.1.3 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการ นโยบาย เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรต่างๆ และเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว นโยบายอาจจะเกิดความสำเร็จ หรืออาจ ล้มเหลวได้ทุกเมื่อ การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็เช่นกัน ล้วนมีความสำคัญต่อกรมที่ดิน เพราะกรมที่ดินมุ่งหวังว่าข้อบังคับกรมที่ดินฯ ดังกล่าว จะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ ขององค์กร เนื่องจากจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกรมที่ดินควรถือปฏิบัติ ส่วนสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น คือ ต้องอาศัย เทคนิค ขั้นตอน และความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย จากแนวคิดเกี่ยวกับการนำ นโยบายไปปฏิบัติ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบของนักวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะตัวแบบกระบวนการ ของแวน มีเตอร์ และ แวน สอร์น ที่ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากร นโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ เส้นใยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ นั้น เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัย มองว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยตรง

การทำให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายไปปฏิบัติเพิ่มสูงขึ้น อาจทำได้ดังนี้

1) ควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ชัดเจนครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

2) ควรสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อต่อการนำข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในทุกๆ สำนักงาน เช่น มีระบบชำระเงิน ด้วยบัตรเครดิตและระบบอินเทอร์เน็ตเบงก์กิ้ง รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมออนไลน์

3) เมื่อมีกรอบอัตรากำลังว่างในตำแหน่งต่างๆ ควรเปิดสอบบรรจุโดยมิชักช้า เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกและรวดเร็ว เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน

4) บุคลากรควรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กร โดยเฉพาะพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ว่าข้อมูล ส่วนใด สามารถเปิดเผยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ และส่วนใดเปิดเผยแล้ว อาจเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ตลอดจนประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

5) กรมที่ดินควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้ข้าราชการมีความรู้ ในการนำ ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยจัดให้เป็นหัวข้อ ในการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ระหว่างการปฐมนิเทศหรือช่วงอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.2.1 กรมที่ดินควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เสนอว่าหน่วยงานในพื้นที่มีความต้องการทรัพยากรด้านใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินก็ตาม เนื่องจากการศึกษาวิจัย พบว่า

1) จุดอ่อนในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มาจากการขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก รองลงมา คือ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่มีความคับแคบ และค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

โดยในส่วนของ การขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก กรมที่ดิน ควรเปิดสอบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากปัจจุบันขาดแคลนบุคลากร เป็นจำนวนมากในหลายๆ สำนักงาน ขาดอัตรากำลังจำนวนมาก เนื่องมาจากปัญหาความไม่สงบ

ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้บุคลากรภายนอกไม่ประสงค์ที่จะมาปฏิบัติงานในพื้นที่ ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และบุคลากรหลายคนต้องทำงานมากกว่า 1 พื้นที่ ซึ่งอาจทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน และเป็นผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย อีกทั้งควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น โดยเฉพาะให้มีเงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น และควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่แทนอาคารเดิมที่คับแคบ เพื่อรองรับประชาชนที่มามีติดต่อราชการจำนวนมากในแต่ละวัน

2) อุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่มาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น

โดยในส่วนของปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น กรมที่ดินควรจัดให้มีการฝึกอบรมภาษามลายูเบื้องต้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายูในการสื่อสาร โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทชาวไทยมุสลิมจำนวนมาก ไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้เลย ซึ่งหากบุคลากรของสำนักงานที่ดินสามารถสื่อสารภาษามลายูเบื้องต้นได้ทุกคน จะช่วยลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้มากขึ้น

3.2.2 นโยบายที่กรมที่ดินดำเนินการในแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ประกอบกับกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มีการแก้ไขตลอดเวลา ทำให้สำนักงานที่ดินที่อยู่ในท้องที่ห่างไกล อาจไม่ทราบว่ามีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดข้อผิดพลาดได้

3.2.3 กรมที่ดินควรนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 มาสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังค่านิยม ให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรที่บรรจุใหม่

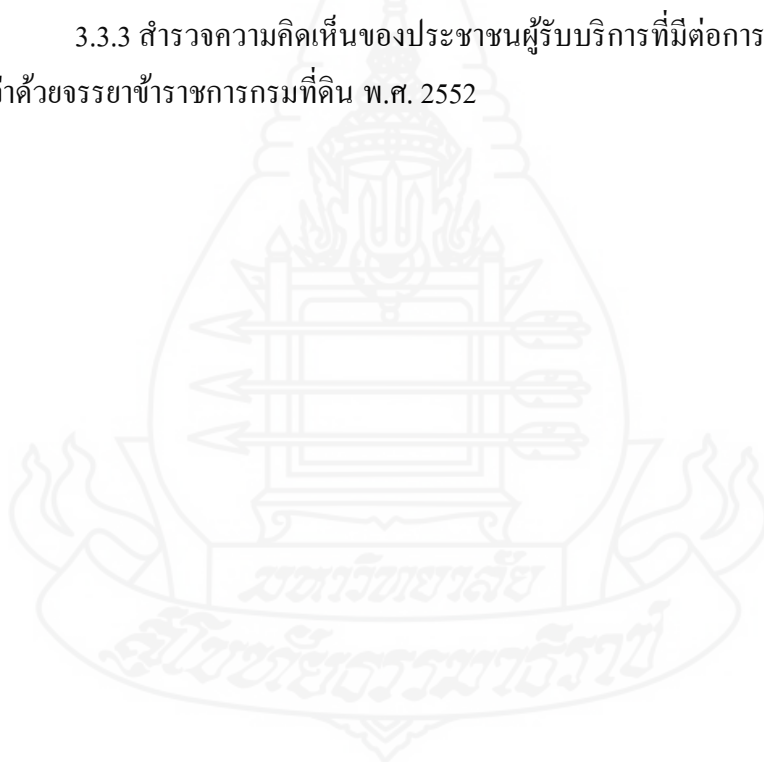
3.2.4 กรมที่ดินควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในงานนโยบายเร่งด่วนของกรมที่ดินในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนองต่อการให้บริการแก่ประชาชน และตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ข้อซักถาม หรือข้อสงสัยของประชาชนอย่างทันทั่วถึง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

3.3 ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละพื้นที่

3.3.2 การเลือกตัวแปร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยควรสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดข้อค้นพบใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3.3.3 สำนวความความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. (2543). “กลไกการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน*. หน่วยที่ 6. (น. 265-271). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- กล้า ทองขาว. (2548). “แนวคิดและหลักการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน*. หน่วยที่ 5. (น.171-201). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2557. (2558,9 มกราคม) *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา*. เล่ม 132 ตอนที่ 1 ก. หน้า 1-10.
- กรมที่ดิน. (2553). *จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน*. กรุงเทพมหานคร: กองการพิมพ์.
- กรมที่ดิน. (2554). *คู่มือความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ข้าราชการกรมที่ดิน*. กรุงเทพมหานคร: กองการพิมพ์ กองการเจ้าหน้าที่.
- กรมที่ดิน. (2558). *บันทึกชาวดิน .ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกรม*.
- กรมที่ดิน. “คำนิยามของข้าราชการกรมที่ดิน (E-DNA)” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 17 เมษายน 2559 จาก
http://www.dol.go.th/ethics/index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=86
- กรมที่ดิน. “ประวัติกรมที่ดิน” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก
http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=8
- กรมที่ดิน. “วัฒนธรรมองค์กรกรมที่ดิน” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก
http://www.dol.go.th/dol/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=12
- กิตติวไล บัววัฒนา. (2540). *ความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการประปาส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ขนิษฐา สารพิมพ์. (2552). *จรรยาข้าราชการ: กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขนิษฐา สารพิมพ์. (2554). “รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” ใน *โครงการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 21 มีนาคม 2558 จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2717&Itemid=304
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- คณะทำงานโครงการสมรรถนะ. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด. สำนักงาน ก.พ..
- จินตนา บิลมาศ, ชานินทร์ อุดม และ มนต์ บุญประกอบ. (2551). *คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ*. สำนักงาน ก.พ..
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). *การประเมินผลนโยบาย: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้*. โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งปรา สำนักวิชาการ นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 14. (น. 14-6 – 14-32). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2553). “การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายสาธารณะ*. หน่วยที่ 5. (น. 5-6 – 5-70). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ชำนาญ คงรอด. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ชัชวาล ราชจันทร์. (2555). *บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาข้าราชการของบุคลากรในสังกัด ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5 จังหวัดอุบลราชธานี*. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์. (2557). “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 8. (น. 8-41 - 8-42). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2555). “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. หน่วยที่ 15. (น. 450-451). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2555). “รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบบราชการ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. หน่วยที่ 11. (น. 194-229). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ทัศนีย์ วีรปริชาชัย (2555) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี” งานวิจัยสนับสนุนงบประมาณโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ค้นคืนวันที่ 21 มีนาคม 2558 จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- ณิชากรีย์ ชมพูพูน. (2550). *ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้*. (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นาวิรัตน์ จำจด. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัด ส่วนกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บพิช รัตนบุรี (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก. หน้า 28-29.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.

(2546,9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 16.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545. (2545,2 ตุลาคม).

ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก. หน้า 1-2.

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. (2545,2 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก. หน้า 34.

พวงเพชร วัชรอยู่. (ม.ป.ป.). แรงจูงใจกับการทำงาน.

พิทยา บวรวัฒนา. (2555). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887- ค.ศ. 1970)
(พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2555). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1970- ค.ศ. 1980)
(พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2555). “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 2” ใน
ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์. หน่วยที่ 4.
(น. 158- 164). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2546). “การจูงใจและบำเหน็จความชอบ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการ
บริหารงานบุคคลภาครัฐ. หน่วยที่ 8. (น. 548-550). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด.

ลักษณะ ศิริวรรณ. (2556). “นโยบายสาธารณะ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
การบริหาร (ฉบับปรับปรุง). หน่วยที่ 8-15. (น. 10-27). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

วรงค์ จันทรร. (2543). “การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
นโยบายสาธารณะและการวางแผน. หน่วยที่ 5. (น. 193-199). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

สายลม ปิ่นรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

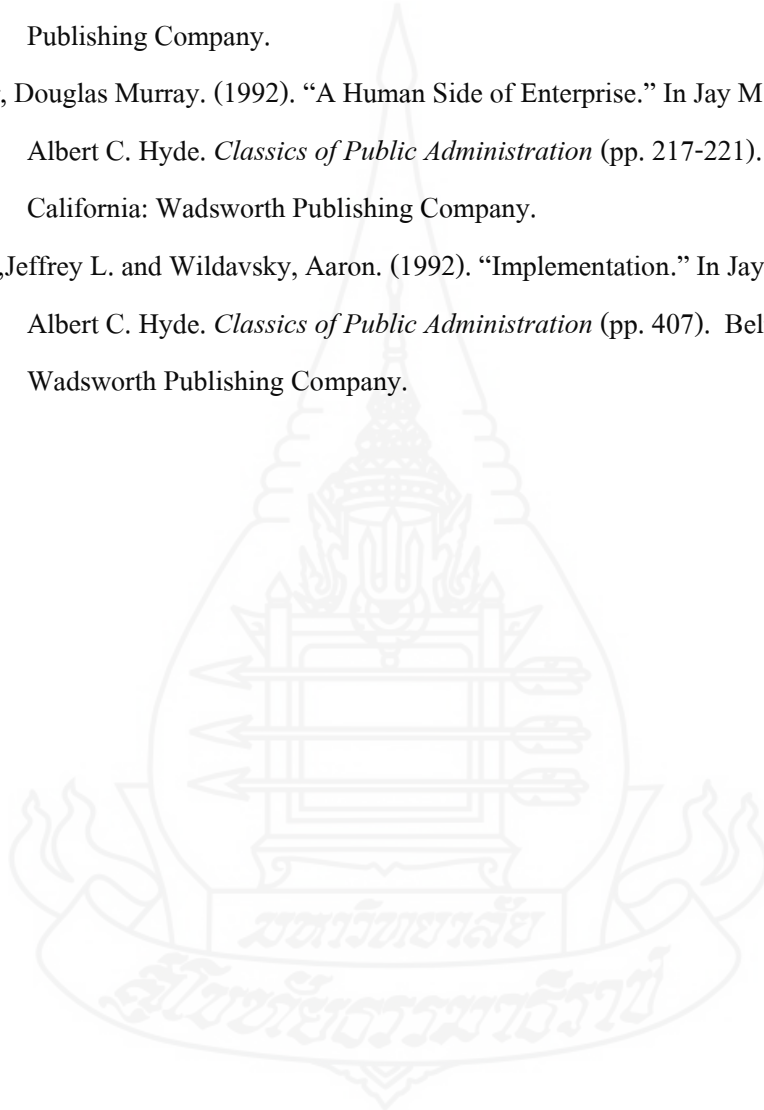
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2553). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*. ขอนแก่น: พิมพ์ที่ หจก. ขอนแก่นการพิมพ์.
- สุจิตรา ชนानันท์. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2554). “ผู้นำและการจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 5. (น. 5-40). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2552). *นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ออน อาร์ต ครีเอชั่น จำกัด.
- สร้อยสน สุจริต. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริเดช คุรุเวชสมบูรณ์. (2550). *การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหาพร. (2554). “นโยบายสาธารณะ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ*. หน่วยที่ 2. (น. 100). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- อิทธิชัย สีดำ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

อาวุฑ วรณวงศั. (2554). “กระบวนทัศน์การบริหารภาครัฐ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ*. หน่วยที่ 11. (น. 24-25). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจั้ดการ.

Maslow, A. H. (1992). “A Theory of Human Motivation.” In Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde. *Classics of Public Administration* (pp. 130-136). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

McGregor, Douglas Murray. (1992). “A Human Side of Enterprise.” In Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde. *Classics of Public Administration* (pp. 217-221). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Pressman ,Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. (1992). “Implementation.” In Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde. *Classics of Public Administration* (pp. 407). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดยะลา และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และอุปสรรค/ข้อจำกัดในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

(นายวัชรินทร์ จุลเอียด)

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
E-mail: Watcharin_sing@hotmail.com มือถือ 081-9414585

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

2. ท่านมีอายุงานจนถึงปัจจุบัน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

3. สถานที่ทำงาน

() สำนักงานที่دينจังหวัดปัตตานี

() สำนักงานที่دينจังหวัดยะลา

() สำนักงานที่دينจังหวัดนราธิวาส

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะและอุปสรรค/ข้อจำกัด ในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินมี จุดแข็ง ในเรื่องใดบ้างที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ

.....

2. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินมี **จุดอ่อน** ในเรื่องใดบ้างที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินมี **โอกาส/ข้อเสนอแนะ** ใดบ้างที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินมี **อุปสรรค/ข้อจำกัด** ใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

*****ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่ง*****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวัชรินทร์ จุลเอียด
วัน เดือน ปีเกิด	8 ธันวาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	สำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี สาขาปะนาระ อำเภอปะนาระ จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	นักวิชาการที่ดินชำนาญการ
เกียรติประวัติที่ได้รับ	1. ข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2561 2. ศิษย์เก่าดีเด่นคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พ.ศ. 2557

