

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผล
ในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค
เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**The Relationship Between Paradigm Shift, Culture and Work Value of Government
Officer on I AM READY Model and Organizational Effectiveness of Department of
Public Works and Town and Country Planning, Provincial Bureaus
Southern Region, Ministry of Interior**

Miss Pasuradee Boonkird

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และ
ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY
กับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของสำนักงาน โยธาธิการและ
ผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ชื่อและนามสกุล นางสาวภาสุรณี บุญเกิด


แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผล
ในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค
เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย

ผู้ศึกษา นางสาวภาสุรณี บุญเกิด **รหัสนักศึกษา** 2553005378 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย 2) ความสัมพันธ์
ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน
ตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง
ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ
ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคในเขตภาคใต้ 14 จังหวัด
จำนวน 371 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเนะ จำนวน 192 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง
ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าการดำเนินงานด้านการบริการด้านช่างมีประสิทธิผลระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่การดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาเมือง การผังเมือง และการอาคารตามลำดับ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY
กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย
ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติงาน
โดยใช้วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
การดำเนินงานมากที่สุดด้านการมุ่งเน้นประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ด้านการมีใจและการกระทำที่เป็น
ประชาธิปไตย ความรับผิดชอบต่อผลงาน ความขยัน ตั้งใจทำงาน การเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
การปรับตัวได้ทันโลก การมีศีลธรรม คุณธรรม และการทำงานมุ่งเน้นผลงานตามลำดับ

คำสำคัญ I AM READY ประสิทธิภาพการดำเนินงาน สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค

Independent Study title: The Relationship Between Paradigm Shift, Culture and Work Value of Government Officer on I AM READY Model and Organizational Effectiveness of Department of Public Works and Town and Country Planning, Provincial Bureaus Southern Region , Ministry of Interior
Author: Miss Pasuradee Boonkird; **ID:** 2553005378;
Degree: Master of Public Administration
Independent Study advisor: Dr.Chaloemphong Misomnai, Associate Professor;
Academic year: 2015

Abstract

The purpose of study were to study, 1) the effectiveness level of the operations and 2) the relationship between the performance of civil servants and Government officials using the culture and values to work base on I AM READY and the effectiveness in operations the Office of Public Works and Town Planning Authority petitioned of the Southern Region, Ministry of the Interior

Population was the government officials and employees of Department of Public Works and Town and Country Planning, Provincial Bureaus Southern Region of 14 provinces. Sample were 371 people and group sample as calculated from the formula of Taro Yamane 192 people, using the quota sampling method. A tool used in the study is a questionnaire used in the statistical analysis of data values, standard deviation, percent, Pearson correlation coefficient and content analysis.

The study showed that (1) The effectiveness of the operations of the Office of Public Works and Town Planning Authority for the Southern Region, Ministry of the Interior as an overview was at a high level. Service technician was at the highest level, followed by the implementation of urban development, urban planning and housing, respectively. (2) The relationship between the performance of civil servants and public officials based on culture and the value of working as a model I AM READY with effectiveness of operations. Overall there was a positive correlation at a high level in all aspects and considering a list of aspects which based on culture and values of working as a model I AM READY. Correlated with the effectiveness of the most performance-oriented, followed by mind and action as a democracy. Portfolio responsibilities Diligence intended work, to be productive, freely adapting fast to the world. To have moral integrity and work focused on portfolio, respectively.

Keywords: I AM READY, effectiveness of the Office of Public Works and Town Planning Authority.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรกที่คุณศึกษาใคร่ขอกราบพระคุณคือ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย อาจารย์ผู้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การเขียนรายงานค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ท่านที่สอง นางสาวศศิภาญจน์ รัตนศรี ที่ได้ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เทคนิคการนำเสนอรายงานปากเปล่า ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณ นายไมตรี สรรพสิน ที่ปรึกษารายงานจากการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้คำแนะนำในการค้นคว้าข้อมูล ความรู้ในด้านต่างๆ และขอขอบคุณญาติผู้ใหญ่ ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อน ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำรายงานจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ที่ไม่ได้กล่าวลงนาม

ขอขอบคุณ คุณพ่อคณาศักดิ์ บุญเกิด และคุณแม่ทัศนันทน์ บุญเกิด ที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

ภาสุรณี บุญเกิด

สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ประเด็นปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY	41
การดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ส่วนที่ 1 ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	61
ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	84
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
วิธีการดำเนินการศึกษา	86
สรุปผลการศึกษา	87
อภิปรายผลการศึกษา	91
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ประวัติผู้ศึกษา	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้	52
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้	54
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามศาสนา	62
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	63
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	63
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ	64
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	64
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น สรุปลักษณะเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY 8 ประการ ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	65
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	66
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านศีลธรรม คุณธรรม	69
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	70
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมุ่งมั่นประสิทธิภาพ	72
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม	73
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วม โปร่งใส	74
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น สรุปลักษณะเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	76
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง	77
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	78
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การอาคาร	80
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์บริการด้านช่าง	81
ตารางที่ 4.23 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย	83
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล.....	23
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	37



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินนั้น เป้าหมายสูงสุดคือ “ประโยชน์สุขของประชาชน” ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐในการการปฏิบัติงานจากความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชน โดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับมอบหมาย กำกับ ดูแล จัดการ ตัดสินใจ เกี่ยวกับทรัพยากรของชาติและให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนชาวไทยและต่อประเทศ ดังนั้น การทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานที่มีผลกระทบทั้งในปัจจุบัน และอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้อง งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชน และงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไร โดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวม และส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ซึ่งเมื่อส่วนรวมและสังคมมีผลลัพธ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเกิดประโยชน์สุขไปด้วย ตรงกับปรัชญาการดำรงชีวิตของมวลมนุษย์ว่า “ถ้าคนอื่นไม่มีความสุขเราจะสุขได้อย่างไร” (คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ, 2537 หน้า 1-2)

เจ้าหน้าที่ของรัฐของทุกหน่วยงาน จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในประเทศว่าจะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่ดี และจากผลของการปฏิรูประบบราชการ จึงทำให้ ทุกองค์กรและหน่วยงานต่างเร่งปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนด้าน โครงสร้างองค์การ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยี และการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2548 หน้า 19-20) จึงเกิดการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยเป้าหมายการปฏิรูประบบราชการ คือ มุ่งการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินของประชาชน

มากยิ่งขึ้น ระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เป็นหน่วยงานหลัก ในการนำพระราชบัญญัติการปฏิรูประบบราชการใหญ่ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดค่านิยมในการทำงาน โดยจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ 5 ลักษณะ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545 หน้า 75-80) รวมถึง การก้าวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งหมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) โดยมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม หรืออาจอธิบายอีกแบบหนึ่งว่าเป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรมาอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ผลจากการปฏิรูประบบราชการจึงทำให้เกิดการรวมกรมโยธาธิการและกรมการผังเมืองเข้าด้วยกัน สำหรับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้รวมกันระหว่าง สำนักงานโยธาธิการจังหวัด และสำนักงานผังเมืองจังหวัด เป็นสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดของแต่ละจังหวัดเข้าด้วยกัน จึงทำให้หน่วยงานต่างเร่งปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จควรมีการนำแนวคิดทฤษฎีด้านต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กร และควรมีการปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของตามตัวแบบ I AM READY เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ผู้ศึกษาอยากทราบว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประเมินจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเกิดประสิทธิผลมากเพียงใด เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา เกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม

ตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยได้ต่อไป

2 ประเด็นปัญหาการศึกษา

2.1 ประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับใด

2.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรกับการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

3. วัตถุประสงค์การศึกษา

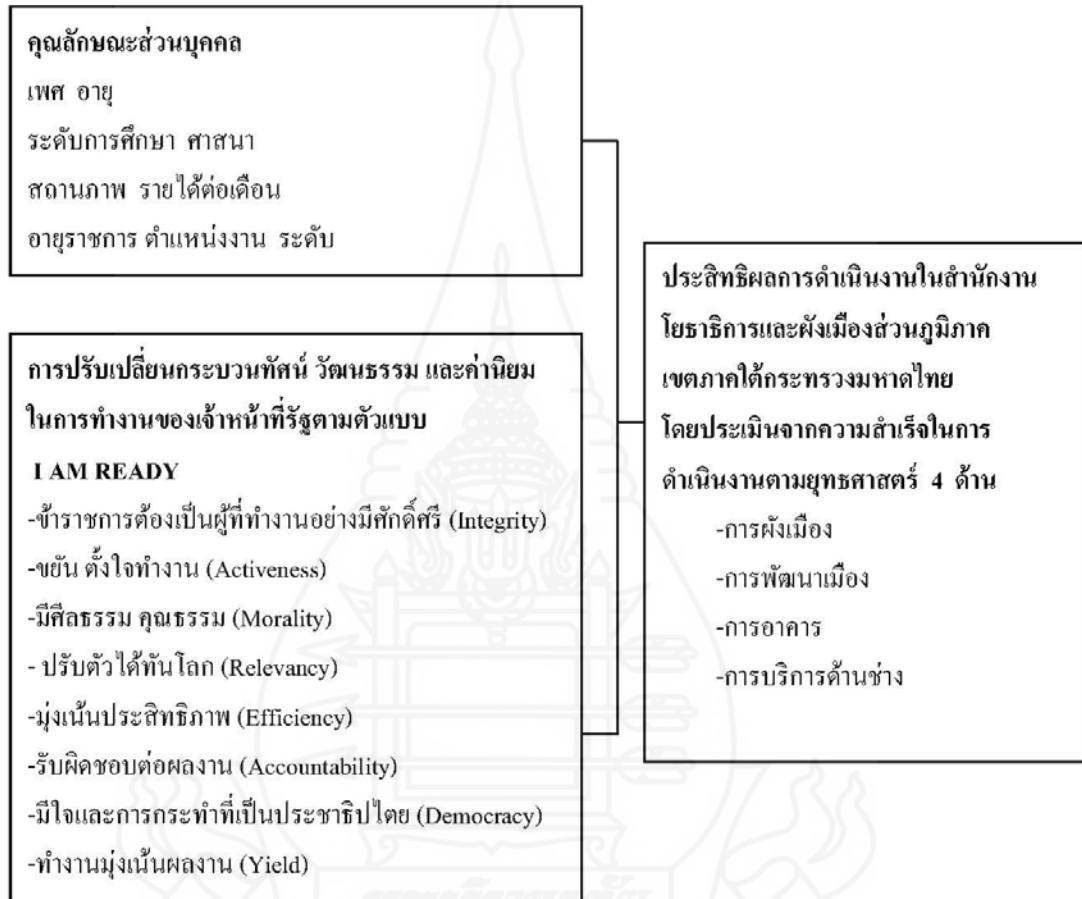
3.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย



4. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** จะเป็นการศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยเท่านั้น

5.2 **ขอบเขตด้านพื้นที่** ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา จะศึกษาเฉพาะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2559 เท่านั้น จำนวน 14 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตรัง สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดปัตตานี สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพัทลุง สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดภูเก็ต สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดยะลา สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดระนอง สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสงขลา สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสตูลและสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาครั้งนี้ศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม – กันยายน 2559 รวมระยะเวลา 5 เดือน

5.4 **ขอบเขตด้านตัวแปร** ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

5.4.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ประกอบด้วยข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) ทำงานมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

5.4.2 **ตัวแปรตาม** ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ในเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย โดยประเมินจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง

5.5 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

5.5.1 **ประชากร** คือ จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ในเขตภาคใต้ ทั้ง 14 สำนักงาน จำนวน 371 คน

5.5.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คือ จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ในเขตภาคใต้ ทั้ง 14 สำนักงาน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2553: 89-139) ได้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน

5.5.3 **การสุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างจากประชากร ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ โควต้า (Quota sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรจนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน ครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

6. นิยามศัพท์

ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์เพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

6.1. **เจ้าหน้าที่ของรัฐ** หมายถึง “ข้าราชการ” “พนักงานราชการ” “ลูกจ้างประจำ” ที่สังกัดสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ในเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

6.2 **การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ** ตาม **ตัวแบบ “I AM READY”** หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พึงประสงค์ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดไว้ให้ประพฤติปฏิบัติในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549 หน้า 4-5) ประกอบด้วย

6.2.1 **ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

6.2.2 **ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness)** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ กระตือรือร้นและทำงานในเชิงรุก

6.2.3 **มีใจเป็นธรรม (Morality)** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่รับสินบนจากผู้อื่น

6.2.4 **มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก (Relevancy)** หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคมอยู่ตลอดเวลา

6.2.5 การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่มุ่งเน้นให้ผลผลิตได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ ประหยัดทรัพยากรและเวลา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

6.2.6 ความรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) หมายถึง การทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ยึดหลักการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น

6.2.7 การมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง การยึดหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาคและหลักนิติธรรม

6.2.8 การมุ่งเน้นผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ (Yield) หมายถึง การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

6.3 สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ หมายถึง สำนักงานงานโยธาธิการและผังเมือง ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ ของประเทศไทย ซึ่งมีจำนวน 14 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตรัง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดปัตตานี สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพัทลุง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดภูเก็ต สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดยะลา สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดระนอง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสงขลา สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสตูล และสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.4 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ โดยประเมินจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร การบริการด้านช่าง

6.5 การผังเมือง หมายถึง ดำเนินการวางผังเมืองในทุกระดับ เช่น ผังประเทศ ผังภาค ผังอนุภาค ผังเมืองรวม ซึ่งเป็น ผังนโยบายจัดวางผังรวมรวมชุมชน เป็นผังที่บังคับใช้ตามกฎหมาย รวมถึงผังเสนอแนะ เช่น ผัง อ.บ.ต. ผังชุมชน ผังพัฒนาพื้นที่เฉพาะแห่ง เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาเมืองทางด้านกายภาพ

6.6 การพัฒนาเมือง หมายถึง เป็นการนำภารกิจด้านการผังเมือง ซึ่งเป็นงานวางนโยบายมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เมืองมีสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าอยู่ เช่น การก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วมชุมชน โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำสายต่างๆ เขื่อนป้องกันชายฝั่งอ่าวริมทะเล และเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำระหว่างประเทศ

6.7 การอาคาร หมายถึง เป็นการกำกับ ดูแล บังคับใช้กฎหมายควบคุมอาคาร เช่น อาคาร 9 ประเภท อาทิ อาคารขนาดใหญ่ อาคารสูงพิเศษ อาคารชุมชนคน จะต้องมีการตรวจสอบ ให้มีความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง ให้มีความพร้อมในการใช้งานตลอดเวลา และให้บริการ ตรวจสอบอาคารราชการ

6.8 การบริการด้านช่าง หมายถึง เป็นการให้บริการงานช่างทุกระดับ ให้บริการ ออกแบบอาคารราชการและรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศบริการทดสอบวัสดุก่อสร้าง ให้คำปรึกษา แนะนำการออกแบบก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามบทบาท ภารกิจดังกล่าว เกี่ยวข้อง กับภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กร บริหารงานไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในหน่วยงาน รวมถึงบุคคลภายนอกที่เป็นผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็น ผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร และในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติได้ อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย

6.9 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ หมายถึง ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

7.1 ทราบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

7.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการ ดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management :NPM)
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM)
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ตามตัวแบบ I AM READY
3. การดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management :NPM)

ผู้ศึกษาขอเสนอการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยแบ่งเป็นหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้
ความเป็นมาของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่

ความเป็นมาของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปลายทศวรรษ 1980 ต้นทศวรรษ 1990 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในภาครัฐ โดยเฉพาะในกรณีของประเทศที่พัฒนาแล้ว กล่าวคือ รูปแบบของการบริหารรัฐกิจแบบระบบราชการ ที่มีสายการบังคับบัญชาที่มีลักษณะที่ตายตัว ไม่ความยืดหยุ่น เป็นต้น ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐที่มีฐานอยู่ที่ระบบตลาด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการเปลี่ยนแปลง “การบริหารจัดการภาครัฐ” ดังกล่าว เป็นการเปลี่ยนแปลงใน “กระบวนทัศน์” (paradigm) รูปแบบวิธี

“การบริหารจัดการภาครัฐ” ที่แตกต่างไปจาก “ตัวแบบการบริหารแบบดั้งเดิม” หรือ “แบบประเพณีนิยม” เกี่ยวกับเรื่องนี้ ตามความเป็นจริงแล้วไม่ใช่แค่เรื่องของการปฏิรูป (reform) หรือการเปลี่ยนแปลงในสไตล์หรือลีลาการบริหารจัดการเล็กๆ หากแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงใน “บทบาทของรัฐ” ในสังคมและความสัมพันธ์ระหว่าง “รัฐ” หรือ “รัฐบาล” กับ “ความเป็นพลเมือง” (citizenry) ที่ทำให้รับการยอมรับ ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติอีกต่อไป ขณะเดียวกันได้มีการยอมรับ “การบริหารจัดการภาครัฐใหม่” (new public management) ที่หมายถึง การเกิดขึ้นของ “กระบวนทัศน์ใหม่” (new paradigm) ในภาครัฐ

กระบวนทัศน์ใหม่ มีลักษณะของการท้าทายต่อ “หลักการบริหารรัฐกิจแบบดั้งเดิม” หรือ “แบบประเพณีนิยม” ที่ครั้งหนึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็น “หลักพื้นฐานของการบริหารรัฐกิจ” (รัฐประศาสนศาสตร์) ที่ได้มีการนำมาใช้กันมาค่อนข้างยาวนาน ทั้งนี้เพราะ

ประการแรก การจัดโครงสร้างการบริหารการปกครองในระยะแรกๆ เป็นการจัดที่เน้นไปที่สายการบังคับบัญชา ตามลักษณะของการจัดโครงสร้างแบบระบบราชการ (ที่พัฒนาโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่มีชื่อว่า Max Weber) ซึ่งการจัดโครงสร้างในลักษณะดังกล่าวได้มีการนำไปใช้ในกรณีขององค์กรธุรกิจและองค์กรอื่นๆ ขณะเดียวกันได้ช่วยทำให้พันธกิจต่างๆ โดยเฉพาะกรณีของภาครัฐบรรลุผลมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ในช่วงนั้นได้มีการคาดการณ์ว่าการจัดโครงสร้างตามหลักดังกล่าว ได้ทำให้ได้วิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือในหน่วยงานเกิดขึ้น

ประการที่สอง การที่มีการใช้ “หลักการบริหารรัฐกิจแบบดั้งเดิม” หรือ “แบบประเพณีนิยม” ก็เพราะในช่วงนั้นรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการจัดมอบสินค้าและบริการต่างๆ ผ่านระบบราชการ

ประการที่สาม ตอนนั้นมีแนวคิดการแยกการบริหารออกจากการเมือง ในแง่ดังกล่าวการบริหารจึงถือเป็นเครื่องมือในการดำเนินการสั่งการเรื่องต่างๆ ในขณะที่เรื่องใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย (policy) หรือกลยุทธ์ (Strategy) ถือเป็นเรื่องของการเมือง

ประการที่สี่ ในช่วงนั้นมีการพิจารณากันว่า การบริหารรัฐกิจเป็นรูปแบบพิเศษของการบริหาร ดังนั้น จึงได้มีการจัดองค์การแบบระบบราชการ (แบบมีอาชีพ) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการทางการเมือง

ในส่วนของประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศแรกๆ ที่นำแนวคิด หรือ “ตัวแบบการบริหารจัดการภาครัฐใหม่” มาใช้ได้แก่ประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งพบว่ารัฐบาลของประเทศนี้ได้นำแนวคิดหรือตัวแบบนี้มาใช้ในรูปแบบของ “3 Es” E แรก ได้แก่ “Economy” หรือ การประหยัด E ที่สองได้แก่ “Efficiency” หรือ ความมีประสิทธิภาพ E ตัวที่สาม ได้แก่ “Effectiveness”

หรือความมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกัน Rhodes ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการบริหารจัดการนี้ “หลักการบริหารจัดการใหม่ ดังกล่าว มีหลักการดังต่อไปนี้ คือ มุ่งเน้นไปที่นโยบาย ขณะเดียวกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ที่ไม่ใช่เรื่องของการรวมระบบราชการเข้าไปเป็นหน่วยงาน นอกจากนี้มีการเน้นการใช้ระบบกึ่งตลาด และกาจ้างเหมาบริการภายนอกให้หน่วยงาน ในภาคเอกชนดำเนินการ รวมทั้งมีการเน้นในเรื่องของการลดต้นทุน การให้ความสำคัญกับสไตล์ หรือลีลาการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในเรื่องต่อไปนี้ อาทิเป้าหมายของผลผลิตหรือผลงานการทำให้สำคัญที่จำกัดลง การจูงใจด้วยเงิน และการมีอิสระในการบริหารจัดการ

จากเรื่องของแนวความคิดการบริหารจัดการดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเน้นการบริหารจัดการภายในองค์กร และมีแนวโน้มแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในสาระตามที่ต้องการหรือตามความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในเรื่องบุคลากรขณะเดียวกันแนวคิดดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการใหม่ ผลทำให้ทั้ง Osborne และ Gaebler ได้เขียนหนังสือเรื่อง “Reinventing Government” ตีพิมพ์ในปี 1992 เพื่อเสนอให้รัฐบาลของสหรัฐอเมริกาใช้เครื่องมืออื่นในการบริหารจัดการ และได้เสนอหลัก 10 ประการสำหรับ “การบริหารแบบผู้ประกอบการ” โดยสรุปแล้วปรัชญาและความคิดในการเปลี่ยนโฉมระบบราชการ (Reinventing Government) ในหนังสือดังกล่าวนี้มีดังต่อไปนี้ (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ 2551: 194)

- 1) ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง
- 2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเอง มากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว
- 3) ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ
- 4) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ
- 5) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย
- 6) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของลูกค้ามากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง
- 7) ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย
- 8) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่า ที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้

9) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน เป็นทีม

10) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาดสำหรับแนวคิดของ Reinventing Government ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังในสมัยประธานาธิบดีคลินตัน ผ่านการทำงานของหน่วยงานที่เรียกว่า National Performance Review ที่ถูกตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1993 รวมถึงการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงาน National Commission on State and Local Public Service อีกทั้งได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นวาระการประชุมสัมมนา และถ้ามองในภาพกว้างแล้ว Peters and Pierre เห็นว่าเรื่องของ Reinventing Government ถูกนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ด้วย

แนวความคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

แนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการ ว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจซึ่งเป็นกระแสความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของ Woodrow Wilson ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักวิทยาศาสตร์การจัดการของ Frederick Taylor โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) นอกจากนี้ ยังได้ผสมผสานให้เข้ากับเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์สถาบัน

แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรมโดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การปรับปรุงระบบ เป็นต้น

Jonathan Boston และคณะได้สรุปลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (อ้างถึงในทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551:450-451) ดังต่อไปนี้

1) มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลสภาพหรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานภาครัฐ

2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบเป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (process accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results)

3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย

4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution of centralized power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้แก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน

5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

6) เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชนและให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2548 : 455) กล่าวว่า รัฐประศาสนศาสตร์ในปัจจุบันได้รับอิทธิพลทางความคิดอย่างน้อยที่สุดมาจากแนวคิดหลัก 4 กระแส ผสมผสานกันขึ้นมาเป็นรัฐประศาสนศาสตร์ยุคใหม่ ดังนี้

1) แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ หรือที่เรียกว่านีโอคลาสสิก (Neo – Classic Economics) เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการดำเนินภารกิจของรัฐ โดยใช้กลไกตลาดเพิ่มขึ้นหรือที่เรียกว่า “Marketization”

2) แนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ หรืออาจเรียกได้ว่า “Business – like Approach”

3) แนวคิดทางรัฐศาสตร์ เป็นแนวความคิดการปกครองร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญเรื่องประชาธิปไตย หรือ “Participatory State”

4) แนวคิดทางกฎหมายปกครอง ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากนักกฎหมายมหาชนที่มุ่งเน้นในเรื่องของหลักนิติธรรมหรือ “Rule of Law”

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2551:196-197) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของแนวความคิดการปฏิรูประบอบราชการ คือ

1) ให้ความสำคัญต่อทั้งการปฏิรูประบอบราชการและการปฏิรูประบบการจัดการภาครัฐ โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะในแง่มุมของการปฏิรูประบอบราชการที่เน้นเฉพาะการปฏิรูปโครงสร้าง กลไก และกระบวนการทำงานเหมือนเดิม แต่จะให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบการจัดการภาครัฐเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการตื่นตัวที่จะหาทางเพิ่มผลผลิต (productivity)

2) เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เช่น รัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อการแข่งขัน รัฐบาลที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน

3) แนวคิดการปฏิรูปใหม่ๆ มีลักษณะเน้นในเชิงบูรณาการที่เป็นสหวิทยาการมากขึ้น จะเห็นได้จากการนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์มาใช้มากขึ้น เช่น ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ แนวคิดทางด้านบริหารธุรกิจ เช่น เป็นรัฐบาลที่มุ่งให้ความสำคัญต่อการภารกิจ (Mission) การประเมินที่ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานโดยใช้ตัวชี้วัด (KPI)

4) แนวคิดของการปฏิรูปมุ่งไปสู่การหาทางเพิ่มผลผลิตจากองค์การภาครัฐซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตรัฐประศาสนศาสตร์ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (NPM) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารและการดำเนินงานในภาครัฐให้สูงขึ้น

5) การปฏิรูปเป็นเรื่องของการนำไปใช้ในขอบเขตที่กว้าง (dramatic) และใหญ่ครอบคลุมทั้งระบบ (entire system)

6) การปฏิรูปมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (dynamic) ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมของการบริหารงานภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) ซึ่งเป็นหัวใจหลักสำคัญของระบบการบริหารคุณภาพทั้งทั้งองค์การ (Total Quality Management)

การปฏิรูปราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่

ในยุคปัจจุบันของระบอบราชการในประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะกำลังพัฒนาหรือพัฒนาแล้ว เป็นยุคของการปฏิรูป ซึ่งการที่ประเทศต่างๆ มุ่งเน้นด้านการปฏิรูประบอบราชการอาจเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และทั้งอาจมีเหตุผล ความจำเป็นที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาด้านวิกฤต

เศรษฐกิจ ด้านคอร์รัปชันในบ้านเมือง หรือด้านความด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของภาครัฐในการดูแลและให้บริการแก่ประชาชน ทิศทางและเป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการของประเทศต่างๆ ก็มุ่งไปสู่แนวเดียวกัน คือการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งโดยทั่วไป ไปอาจพิจารณาใน 3 มิติ คือ มิติของผู้รับบริการของรัฐ มิติของการปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างองค์กรของรัฐ และมิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ (ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ 2545 : 14-16)

มิติที่ 1 การบริหารภาครัฐแนวใหม่ในมิติของผู้รับบริการของรัฐ ภาครัฐจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงผู้รับบริการ ซึ่งก็คือประชาชนและสังคมโดยทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การกินดีอยู่ดี และความสงบสุขของประชาชนในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนของประเทศ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ จึงมุ่งเน้นในการปรับปรุงทั้งด้านกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการปฏิบัติงานและการให้บริการต่างๆ ให้สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริงซึ่งหมายถึงว่าการให้บริการในด้านต่างๆ ของภาครัฐจะต้องมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันกับการให้บริการของภาคเอกชนได้ ในการนี้การศึกษาแบบอย่างที่ดี ที่เป็นสากลของการให้บริการของรัฐจึงจำเป็นต้องนำมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน คือ จะต้องให้ประชาชนผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบ และคุณภาพของการบริการที่พึงประสงค์ของประชาชน ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของรัฐ และให้ข้อคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงด้วย

การให้บริการของรัฐ จึงมีใช้ถูกกำหนดหรือตัดสินใจโดยภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะเป้าหมายสำคัญ คือ ประชาชนผู้รับบริการสำหรับการปรับปรุงการให้บริการภาครัฐของไทย ที่มุ่งสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่นั้น เห็น ได้จากการมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 เป็นแนวทางให้ประชาชนผู้รับบริการมองเห็นความโปร่งใสในการทำงานของราชการ และสามารถคาดหวังเกี่ยวกับการให้บริการได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในด้านมาตรฐานของระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับบริการ นอกจากนั้น ยังมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ.2543 ที่จะผลักดันให้ส่วนราชการ ได้มีการดำเนินงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นมาตรฐาน โดยมีการติดตามประเมินเป็นระยะเพื่อรักษามาตรฐานของการทำงาน

มิติที่ 2 การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในมิติของการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรของรัฐ ตามหลักการสำคัญของการบริหารรัฐแนวใหม่ ภาครัฐจะต้องลดบทบาทภารกิจลง โดยจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยเป็นฝ่ายหยิบยื่น ดำเนินการให้ประชาชนตลอดมานั้น มาเป็นฝ่ายสนับสนุนและเสริมสร้างพลังให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเป็นดำเนินการเอง ในภารกิจหลายๆ ประการ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนภาคราชการของไทย ได้มี

แนวปฏิบัติตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในเรื่องนี้ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 30 ธันวาคม 2540 โดยให้ส่วนราชการต่างๆ ทบทวน บทบาท หน้าที่ หากเป็นภารกิจที่ยังมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอีกต่อไป ก็จะต้องยุบเลิกกลุ่มงานหรือหน่วยงานนั้นเสีย หากเป็นภารกิจที่ยังมีความจำเป็นที่ดำเนินการต่อไป แต่ภาคเอกชนเอกชนในปัจจุบันมีความสามารถที่จะทำได้ ก็ควรใช้วิธีจ้างเหมาภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่นให้เป็นผู้ดำเนินการโดยยุบเลิกกลุ่มงานที่เคยทำงานดังกล่าวเอง ทั้งนี้ ในกรณีที่ส่วนราชการหลายแห่งอาจมีภารกิจบางอย่างซ้ำซ้อน โดยตัดโอนภารกิจที่ซ้ำซ้อนไปให้หน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในเรื่องนั้น เป็นผู้ดำเนินการและหากเป็นภารกิจที่ควรต้องดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ต้องถ่ายโอนภารกิจเหล่านั้น จากราชการส่วนกลางไปให้ส่วนท้องถิ่นต่อไป วิธีการปรับโครงสร้างองค์กรของรัฐอีกประการหนึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีนี้ คือ การเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรไปเป็นองค์กรมหาชน แทนที่จะเป็นส่วนราชการเพื่อปฏิบัติภารกิจบางลักษณะงานที่ยังเป็นหน้าที่ของรัฐทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงานและเพื่อเป็นการลดงบประมาณของรัฐที่จะต้องใช้จ่ายสำหรับหน่วยงานนั้น หากมีสถานภาพเป็นส่วนราชการการปรับบทบาท ภารกิจดังกล่าวข้างต้นนั้นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ จะเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ที่เคยให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้าและกระบวนการทำงานไปเป็นการให้ความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลผลิตและผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งราชการจะต้องมีวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของราชการด้วย เพื่อสร้างเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงาน และรับฟังคำชี้แนะ ให้มีการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานให้สนองตอบ ความพึงพอใจและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ในการที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การบริหารภาครัฐแนวใหม่ จะเน้นระบบที่เอื้อให้ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารอย่างมีอิสระ ซึ่งจะรวมไปถึงการบริหารจัดการด้านงบประมาณด้วย การบริหารจัดการโดยอิสระของผู้บริหารในทุกๆ เรื่อง จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

มิติที่ 3 การบริหารภาครัฐแนวใหม่ในมิติของการบริหารกำลังคน การปฏิรูประบบราชการบนหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่นั้นไม่เพียงแต่จะเน้นการลดบทบาทภารกิจภาครัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็นเพื่อมุ่งความมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารกำลังคนภาครัฐด้วย แนวคิดประการหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน คือ จำนวนกำลังคนของภาคราชการ จะต้องไม่มากและมีเฉพาะเท่าที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น การวางแผนกำลังคนภาครัฐ จึงไม่เน้นเรื่องการขยายอัตรากำลังอีกต่อไป แต่จะเน้นการวางแผนใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในช่วงของการปฏิรูประบบราชการอาจมีผลให้บทบาทภารกิจบางอย่าง

ของบางส่วนราชการลดลง ทำให้ความต้องการอัตรากำลังคนมีจำนวนลดลงด้วย และหากส่วนราชการใดจำเป็นต้องมีการกิจเพิ่มขึ้น ก็ต้องพิจารณาว่า จะมีวิธีการบรรลุผลสำเร็จของภารกิจนั้น อย่างไร โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจใช้วิธีจ้างเหมาเอกชนหรือลดภาระงานเดิมที่เคยทำลง หรือหากมีความจำเป็น ก็อาจถ่ายโอนอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็นน้อยลงมาทำงานนั้น โดยไม่ต้องเพิ่มอัตราใหม่

สิ่งที่ทุกภาคในสังคมประสงค์จะให้เกิดขึ้นในประเทศของต้นก็คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการนำหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในการปฏิรูประบบราชการของไทย ก็เป็นการมุ่งสู่ทิศทางที่จะปรับปรุงการบริหารภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน โดยยึดหลักสำคัญของการบริหารภาครัฐแนวใหม่เกี่ยวกับการเน้นผู้รับบริการจากรัฐ เน้นการปรับลดบทบาท และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของภาครัฐ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารกำลังคนให้สามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชนและสากล ความสำเร็จของการปรับใช้หลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกๆ ฝ่ายในภาคราชการในการทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด และวิธีการทำงานให้ไปสู่เป้าประสงค์ร่วมกัน

การปฏิรูประบบราชการไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นนโยบายแลภารกิจสำคัญที่รัฐบาลต้องผลักดันให้มีการดำเนินการมาโดยต่อเนื่อง กระแสการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชนการมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของการบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติเป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจในภาคราชการ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่เป็นองค์กรทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญเป็นหัวใจของการบริหารภาครัฐแนวใหม่นี้ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินการกิจกรรมเป็นสำคัญ เมื่อพลเมืองเป็นหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารแนวใหม่ที่กำลังเป็นกระแสนิยมอยู่ในขณะนี้คือการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งองค์การภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญและพยายามจะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด สำหรับหัวข้อต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ถวิลวดี บุรีกุล 2552 : หน้า 235-236)

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้ศึกษาขอเสนอหัวข้อย่อย ดังนี้ ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ความสำคัญของหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับระบบราชการไทย

ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นเรื่องของการที่รัฐบาลไม่ควรบริหารงานในลักษณะองค์กรธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตย หลายประเทศในโลกกำลังดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของหลักการนี้ และมีการยอมรับในแนวทางการทำงานที่ยึดหลักประชาธิปไตยมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆหลายเรื่อง เช่นความสนใจของสาธารณชน กระบวนการบริหารหรือการปกครอง และการเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการมีการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะใหม่ในการพัฒนานโยบายและปฏิบัติตามนโยบาย มีการรับรู้ มีการเคารพและยอมรับศักดิ์ศรีของการเป็นพลเมืองมากขึ้น โดยปกติข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น เมื่อมีการเพิ่มหรือขยายการให้บริการของตนและมีการติดต่อกับประชาชนมากขึ้น ผู้บริหารจะรู้สึกว่าคุณค่าได้ประโยชน์จากการรับฟังประชาชนมากขึ้น และจากการบริการมากกว่าการกำกับดูแลเท่านั้น ประชาชนและข้าราชการจึงทำงานร่วมกัน และระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วย

ทัศนคติที่กล่าวมาแล้วเหล่านี้เป็นสิ่งที่ดีที่กำลังเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัญหาในการบริหารงานมีความซับซ้อน และทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ทั้งยังมีสาธารณชนคอยวิพากษ์การทำงานของข้าราชการอยู่เสมอ หน่วยงานราชการควรจะดำเนินการอย่างไร คำตอบในเรื่องนี้อาจไม่ง่าย แต่การยอมรับที่จะทำงานเพื่อบริการสาธารณะอาจจะจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ สิ่งที่ยังขาดอยู่คือหลักการที่จะแสดงถึงผลของการมีค่านิยมของการให้บริการสาธารณะ ที่ผ่านมาก็มีการเคลื่อนไหวเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงานของหน่วยงานราชการอยู่มาก เช่น เรื่องของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ การทบทวนการทำงาน การบริหารที่มุ่งผลลัพธ์ และการบริหารคุณภาพ เป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามในการบริหารรัฐกิจสิ่งที่ดีว่ามีค่ามากที่สุดก็คือการบริการประชาชน

การบริหารรัฐกิจแบบเดิมๆเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสนใจอยู่ที่การให้บริการโดยผ่านหน่วยงานของรัฐ มีการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีการบริหารงาน และมีการปฏิบัติตามนโยบาย ที่อาจมีเรื่องทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง และนักบริหารรัฐกิจจะเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการปฏิบัติตามนโยบายเสียมากกว่า ผู้บริหารจะรับผิดชอบต่อนักการเมืองที่ถูกเลือกเข้ามาตามวิถี

ประชาธิปไตยมากกว่ารับผิดชอบต่อประชาชน มีเรื่องของการรายงานตามลำดับขั้นในการทำงานตามแผนงาน และโครงการต่างๆ มีการควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูงๆต่อไป ค่านิยมสาธารณะจะเป็นเรื่องของประสิทธิภาพและการมีเหตุผล องค์กรจะดำเนินการไปด้วยระบบปิดเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีจำกัด บทบาทของนักบริหารจึงเป็นเพียงการวางแผน จัดองค์กร การจัดหาบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการทำงบประมาณ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรของรัฐต่างดำเนินการกันอยู่เป็นปกติ บัดนี้การมีกระแสการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชน การมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของการบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติเป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจในภาครัฐราชการ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่ให้เป็นองค์กรทางธุรกิจ นักทฤษฎีที่ศึกษาเรื่องของการเป็นพลเมือง เรื่องของชุมชนประชาสังคม มนุษยวิทยาองค์กรและการบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นผู้ที่ได้มีส่วนในการผลักดันให้เกิดการอภิปรายกันถึงหลักการบริหารแนวใหม่ๆขึ้น ซึ่งอาจมีหลักการหลากหลายแตกต่างกันออกไป (Denhardt and Denhardt, 2003: 42-43) อาทิ

- 1) การมุ่งให้บริการแก่ประชาชนไม่ใช่การค้ากับ ข้าราชการจึงไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนแต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย
- 2) การสำรวจความสนใจและความต้องการของสาธารณชน เพื่อสร้างความสนใจร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน
- 3) การให้คุณค่าแก่ประชาชนในฐานะของการเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ โดยข้าราชการจะยอมรับที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมมากกว่าการเป็นผู้จัดการธุรกิจที่คิดและทำเสมือนเงินหลวงเป็นเงินของตนเอง
- 4) การคิดอย่างมีกลยุทธ์ แต่ปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย นโยบายและโครงการต่างๆจะสนองความต้องการของสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการทำงานร่วมกัน
- 5) การตระหนักว่าการมีสำนึกรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย ข้าราชการไม่ควรสนใจแค่เรื่องของการทำงานตามนโยบาย หรือเรื่องการตลาด และการอยู่รอดของตน แต่ต้องสนใจเรื่องของกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ค่านิยมของชุมชน สังคม บรรทัดฐานทางการเมือง มาตรฐานวิชาชีพ และความสนใจสาธารณะด้วย
- 6) การบริการมากกว่าการค้า มีการสร้างค่านิยมร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกันด้วย

7) การคำนึงว่าประชาชนเป็นผู้มีคุณค่าไม่ใช่แค่ผลผลิต หน่วยงานราชการต่างๆ จะประสบความสำเร็จในระยะยาวหากดำเนินการด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างการเป็นผู้นำร่วมกันกับประชาชนบนพื้นฐานของการเคารพประชาชน

เมื่อพิจารณาหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ทีกล่าวแล้วจะพบว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่นี้ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมืองและการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเป็นพลเมืองและหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จัดเป็นคัมภีร์สำคัญของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆทั้งหมด โดยพิจารณาได้จากการมีเจตนารมณ์ที่มุ่งส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบอำนาจรัฐ การสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมการกระจายอำนาจเป็นสำคัญ ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้นอกจากมุ่งก่อให้เกิดการปฏิรูปทางการเมืองแล้วยังมุ่งให้เกิดการปฏิรูปทางการบริหารราชการแผ่นดินโดยยึดหลักการบริหารแนวใหม่อีกด้วย อนึ่งหลักการการบริหารแนวใหม่ที่กำลังเป็นกระแสอยู่ในขณะนี้คือ การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งองค์การภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจและพยายามที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของการมีหลักการดังกล่าว

ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำว่า Good governance เริ่มนำมาใช้เมื่อประมาณ 10 กว่าปีที่ผ่าน โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก เมื่อปี ค.ศ.1989 เมื่อแนวความคิด Good governance เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2540 นักวิชาการหลายท่านได้แปลความหมายของคำว่า Good governance โดยเสนอใช้คำว่า “กลไกประชารัฐที่ดี” บ้าง “ประชารัฐ” บ้าง “ธรรมรัฐ” บ้าง “สุประศาสนการ” บ้าง เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” ไว้มาก ดังนั้นจึงรวบรวมคำนิยามที่นักวิชาการ องค์กร หรือบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการให้คำนิยามไว้ดังนี้ (อ้างถึงในบุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี , 2544:7-10)

คำว่า ธรรมาภิบาล เกิดจากคำว่า “ธรรม” บวกกับ “อภิบาล” (การรักษายิ่งธรรม) มาจากคำภาษาอังกฤษว่า good governance โดยคำว่า governance (การอภิบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อการบริหารทรัพยากรขององค์กร good governance (ธรรม + อภิบาล = ธรรมาภิบาล) จึงเป็นวิธีการที่ดีในการอำนาจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร (โดย ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้ทำการให้คำจำกัดความสั้นๆไว้ในการบรรยายนักศึกษาที่สถาบันพระปกเกล้า)

อย่างไรก็ดี คำว่า good governance นี้คณะกรรมการบัญญัติศัพท์รัฐศาสตร์ของราชบัณฑิตยสถาน ได้บัญญัติว่า “วิธีการปกครองที่ดี” แต่นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า “ธรรมรัฐแห่งชาติ” (Boonmi, 2002) ซึ่งไม่ตรงกับความหมายในภาษาอังกฤษ เพราะ “ธรรมรัฐ” แปลว่า “รัฐที่มีธรรม” แต่มีการให้ความหมายโดยทางกรมการข้าราชการพลเรือนว่า “สุประศาสนการ” ซึ่งต่อมาศาสตราจารย์บรรศักดิ์ อูวรรณ โฉ ได้นำเสนอคำว่า “ธรรมาภิบาล” (จ่านง ทองประเสริฐ, 2545) และทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ใช้คำว่า “การบริการกิจการและสังคมที่ดี” ขณะที่ทางคณะกรรมการพัฒนาระบบงานใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย, 2546) อย่างไรก็ตามในที่นี้จะขอใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” เพราะมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย กระชับและเข้าใจกันอยู่มากแล้ว

ในส่วนของประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดแนวทางเพื่อสร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุคศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของภาคราชการ การสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยได้ขยายกรอบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐกิจเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบทั้งที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาคประชาชน รวมทั้ง การปลูกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย

ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาของหน่วยงานราชการจัดว่ามีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาฯ ในหลายส่วน โดยเฉพาะเรื่องการปฏิรูประบบราชการที่ได้มีการจัดทำแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ รวมทั้งระบบงบประมาณ และระบบกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง และมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นตามแนวทางการกระจายอำนาจ แต่ยังไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนถึงประเด็นสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดี แต่ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ได้ระบุแนวทางในการบริหาร

จัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 - 11 และใช้เป็นหลักการในการดำเนินการให้มีผลในทางการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ความสำคัญของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดของ “การปกครอง” “การบริหารจัดการ” หรือ Governance ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นสิ่งที่มีความพร้อมกับการมีอารยธรรมของมนุษย์ ดังนั้นเราอาจให้ความหมายของ “การปกครอง” หรือ “การบริหารจัดการ” ว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการที่มีการนำผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ คำว่าการปกครองหรือการบริหารจัดการอาจถูกใช้ไปในหลายสถานะ เช่น ในเรื่องของการปกครองหรือการบริหารงานเอกชน การปกครองหรือการบริหารงานในระดับนานาชาติ ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น

อย่างไรก็ดี มีคนจำนวนมากที่ไม่เข้าใจเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลแม้กระทั่งคำจำกัดความ ซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกแต่อย่างใด คำว่า Governance เป็นเรื่องของ การอภิบาล เป็นวิธีการใช้อำนาจ ขณะที่ Good Governance เป็นการรวมคำของ ธรรม และ อภิบาล เป็น ธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีในการอำนาจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร โดยหลักธรรมาภิบาลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในภาคต่างๆ อาทิ ภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม ปังเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายของการใช้หลักธรรมาภิบาลคือเพื่อการมีความเป็น ธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดมีธรรมาภิบาลขึ้นมาได้ก็คือ การมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ถูกตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลจึงเป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้ว จะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือ ความเป็น ธรรม, ความสุจริต, ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2545)

หลักการต่างๆ ที่อธิบายการมีธรรมาภิบาลและการนำไปประยุกต์ใช้ ธรรมาภิบาล อาจประกอบไปด้วยหลักการต่างๆมากมายแล้วแต่ผู้ที่จะนำเรื่องของธรรมาภิบาลไปใช้ และจะให้ความสำคัญกับเรื่องใดมากกว่ากัน และในบริบทของประเทศ บริบทของหน่วยงาน หลักการใด จึงจะเหมาะสมที่สุด สำหรับประเทศไทยแล้ว เนื่องจากได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับหลักการสำคัญ 6 หลักการดังกล่าวแล้ว ในที่นี้จึง

ขอนำเสนอรายละเอียดของการพัฒนาดัชนีวัดธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล

ที่มา: ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ(2545) สถาบันพระปกเกล้า

1) ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Laws)

หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการคือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และ หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ

(1) หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

(2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

(3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดย ฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่อง

ใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้อุบายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจ โดยปราศจากข้อบกพร่อง

(4) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

(5) หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและ ทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

(6) หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆมิได้

(7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ หมายความว่า รัฐธรรมนุญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนุญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2) หลักด้านหลักคุณธรรม (Ethics)

ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือหน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ corruption โดยรวมหมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

(2) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

(3) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

(4) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

สำหรับการที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณนั้นเป็น การกระทำผิดวิชาชีพนิยมได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทางหรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยมโดย เฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3) ด้านความโปร่งใส (Transparency)

ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

(1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

ก. มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น

ข. โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน

ค. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน

ง. มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น

จ. มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่

ฉ. มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

(2) ความโปร่งใสด้านให้คุณ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

ก. มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

ข. มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ค. มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์

ง. มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

(3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

ก. มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

ข. มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม

ค. มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด

ง. มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ

จ. หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง

ฉ. มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต

ช. มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

(4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

ก. ประชาชนได้เข้ามารับรู้ การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

ข. ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทานการออกกฏระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ

ค. ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดย วิธีการต่างๆ มากขึ้น

ง. มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอก เข้าร่วมตรวจสอบ

4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม

ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการคือ

(1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

(2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น

(3) ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อินทราเน็ตเพื่อการปรึกษาหารือ และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

(4) ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงสุดของการมีส่วนร่วม คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5) หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)

มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมมองของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้

(1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

การมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบ กล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

(2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน

จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของ โครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

(3) การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกที่รับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆในองค์กร

(4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

(5) การมีแผนการสำรอง

ส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกที่รับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟู ที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายของ องค์กร และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์ อย่างเปิดเผย

(6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน

องค์กรจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์กร

6) หลักความคุ้มค่า (Value for Money)

หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

(1) การประหยัด หมายถึง

- ก. การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม
- ข. การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
- ค. การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน
- ง. การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน
- จ. การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

- (2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง
- ก. มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ข. มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ค. มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน
- (3) ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง
- ก. การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
 - ข. การมีการเน้นผลงานด้านบริการ
 - ค. การมีการประเมินผลการทำงาน
 - ง. ผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารแนวใหม่

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลมากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมือง การปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปได้ไม่ได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น

ดังกล่าวแล้วการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่มต่างๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่างๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐอีกด้วย ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป็นเป้าหมายไปในตัว การมีธรรมาภิบาลอาจนำมาสู่การมีประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมีประชาธิปไตยก็นำมาสู่

การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและ
สถาพร ตลอดจนนำมาสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี

ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่รัฐได้นำหลักธรรมาภิบาล มาประพฤติปฏิบัติยึดถือเป็น
ต้นแบบ และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็น
แบบอย่างที่ดีต่อประชาชน หน่วยงานภาครัฐจะได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากประชาชน
รวมทั้งส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาสืบไป

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับระบบการราชการไทย

ในช่วง พ.ศ. 2539 – 2540 แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีได้เผยแพร่สู่
สังคมไทย โดยองค์การพัฒนาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่ตระหนักถึง
ความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรของรัฐ เอกชน
และทุกๆส่วนนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ให้กว้างขวางและ
ยั่งยืนจำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลายๆปัจจัย ที่นอกเหนือจากความตระหนักของบุคลากรในหน่วยงาน
และผู้บริหารแล้ว คือ ความต่อเนื่องหรือความยั่งยืนของการเป็นประชาธิปไตยและความมั่นคงของ
ประเทศ (sustainability of democracy and national security) เพราะประชาธิปไตยค่อนข้างเป็นพลวัต
เพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังมีการอภิปราย
กันถึงความหมายที่แท้จริงอยู่อย่างกว้างขวาง แต่มิติที่สำคัญของประชาธิปไตยก็คือการแข่งขัน
การมีส่วนร่วม และเสรีภาพในทางการเมือง การเป็นประชาธิปไตยและความยั่งยืนของ
ประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งที่จะช่วงทำให้การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลคงอยู่ได้ เนื่องจาก
ตราบใดที่ไม่เป็นเผด็จการ ประชาชนย่อมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย มีการตรวจสอบการดำเนินการของรัฐ ทำให้เกิดความโปร่งใส ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ
รัฐและเอกชนตลอดหน่วยงานต่างๆมีสำนึกรับผิดชอบ ประชาธิปไตยจึงมีข้อดี คือเป็นวิธีส่งเสริม
การมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง
กระบวนการเป็นประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้ (Boutros-
Ghali, 2000 : 106) ประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ
ลงคะแนนเสียงโดยเท่าเทียมกัน มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการควบคุมทางนโยบาย
ประชาธิปไตยนำมาสู่การหลีกเลี่ยงทรราช การมีสิทธิเสรีภาพ มีการแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความ
อิสระทางความคิด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปกป้องความสนใจส่วนบุคคล มีความเท่าเทียมกัน
ทางการเมืองและประชาธิปไตยแนวใหม่นำมาสู่การแสวงหาเสรีภาพและความเจริญ (Robert Dahl,
2000: 38-44.) และที่สำคัญกระบวนการประชาธิปไตยนำมาสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการ
สร้างการเจริญเติบโตในด้านการสร้างความรับผิดชอบและสร้างปัญญา ขณะเดียวกันก็นำมาซึ่ง

แนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับประชาชนในการปกป้องและนำเสนอความสนใจของพวกเขา (Diamond, 1998)

การใช้กระบวนการประชาธิปไตยเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย การบริหารและทางสังคม ตลอดจนการมีความเป็นธรรมมากขึ้นจัดเป็นเรื่องยาก แต่ก็เป็นที่เข้าใจกันว่า การเมืองแบบประชาธิปไตยทำให้เกิดนิติธรรม เป็นส่งเสริมเสรีภาพทางการเมืองและเสรีภาพของประชาชน เกิดการเลือกตั้งได้ผู้จะทำหน้าที่ในกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างเสรีและเป็นธรรม เนื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลจะยั่งยืน ต้องมีประชาธิปไตยที่ยั่งยืนและความยั่งยืนของประชาธิปไตยจะเกิดได้ต้องมีประชาชนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมในการเป็นประชาธิปไตย มีความเชื่อมั่นสถาบันประชาธิปไตย มีประสิทธิภาพทางการเมืองของประเทศ มีทุนทางสังคมสูง มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ผู้นำเป็นผู้แทนประชาชนอย่างแท้จริงมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

ดังนั้น การบริหารราชการกิจการบ้านเมืองที่ดีก็เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งกำหนดว่าภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทาง การบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่ต้องคำนึงถึงประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของภาครัฐมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

1.2 แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยหน่วยงานจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่นักศึกษานเสนอ เป็นหัวข้อย่อย ดังนี้ ความหมายและแนวคิด RBM กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ลักษณะและรูปแบบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความหมายและแนวคิด RBM

การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการประเมินผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการ

ค่านิยามงาน (Key Performance Indicators) รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ล่วงหน้า ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543:146) (อ้างถึงในวิระยุทธ ชาติการุญจน์, 2550) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และ กลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและ คำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้ รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543:3) (อ้างถึงในวิระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2550) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์หรือความสัมฤทธิ์ผล เป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นสะท้อน

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดทำให้ ได้ทรัพยากรบริหาร มาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของนักวิชาการสามารถ สรุปขั้นตอนที่สำคัญได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะ ทำอะไร อย่างไร เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและ ภายในขององค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร และสร้างตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

2) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน ซึ่งจะกำหนดความชัดเจน ของตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด

3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการ ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร

4) การให้รางวัลตอบแทน เมื่อได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้วผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้

ลักษณะองค์การแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ องค์การที่ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะต่างๆ ไป ดังนี้

(1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์

(2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน

(3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดซึ่งสามารถติดตามผลและวัดได้อย่างชัดเจน

(4) การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

(5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้งานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร

(6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังเป็นการช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้า เพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

(7) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(8) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น และได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

การวัดผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความประหยัด (Economy) หมายถึง ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

2) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิต หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า นั่นคือการดำเนินกิจกรรมขององค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประเมินจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มาน้อยเพียงใด

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ ความเข้าใจในแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติ รวมถึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ความเข้าใจและการสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้านจึงทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์จะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยหน่วยงาน กำหนดให้มี

(1) การวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในด้านการผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง

(2) การเผยแพร่ยุทธศาสตร์ให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง

(3) มีแผนงาน/ โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์ในด้าน การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่าง เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศต่อไป

(4) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมาย เป็นต้น

การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานต้อง คำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงผลถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมาย ขององค์การ ได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ดังนี้

1) การพัฒนาตัวชี้วัด จะต้องเลือกตัวชี้วัดให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

2) การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล จะต้อง คำนึงถึงการจัดทำรายงานผล ซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผน และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถ เรียกดูข้อมูลตัวชี้วัดได้ทันทีในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น

การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการ ดำเนินการและดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้การพัฒนาผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคน และทุกระดับจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูล

ผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เป็นการวางเงื่อนไขให้ส่วนราชการต่างๆ นำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง โดยให้มีการทำยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กร (Organization Scorecard) ลงไปจนถึงระดับตัวบุคคล (Individual Scorecard) รวมถึงให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีการรายงานผลสัมฤทธิ์รายปี เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพราะฉะนั้นต่อไป เขาก็จะมี KPI (Key Performance Indicator) ตัวชี้วัดระดับบุคคล ก่อนจะข้ามไปถึงเรื่อง RBM ของพูดถึงกรอบของกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงมี ขั้นตอนของการทำงานในปัจจุบันอยู่ 3 ขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การละลาย Unfreezing

- แจกแจงการเปลี่ยนแปลง
- จงใจพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ละลายพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติ

ขั้นที่ 2 การเปลี่ยนแปลง (Moving)

- ปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลง
- แนะนำความรู้ใหม่ รูปแบบพฤติกรรมใหม่ ค่านิยมและความเชื่อถือใหม่
- ละลายพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติ

ขั้นที่ 3 การก่อรูปใหม่ Refreezing

- เสริมและสนับสนุนรูปแบบใหม่
- ทำให้การเปลี่ยนแปลงมั่นคงและจัดให้มีขึ้นในองค์กร
- ละลายพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติ

ทั้ง 3 ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การทำงานในอนาคต (Future performance) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานแล้วเรายอมรับกันหรือเปล่า หากยอมรับบางส่วนก็จะมีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไม่ว่าจะอยู่ไหนก็ตาม สาเหตุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนักวิชาการได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้ คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้ผลประโยชน์ส่วนตัวขาดหายไปที่เคยได้มากอาจจะลดลง บางเรื่องได้มากขึ้นแต่ก็ต่อต้านได้
- 2) การขาดความเข้าใจและความเชื่อถือ ไม่เข้าใจว่าหลังจากการเปลี่ยนแปลงแล้วทำอะไรดีขึ้น

3) ความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงในช่วงของการละลายไปสู่การเปลี่ยน เพราะอาจไม่แน่นอนเหมือนกัน ไม่แน่ใจเหมือนกันว่าเปลี่ยนแล้วมันจะเป็นอย่างไร ยึดตามแนวโน้มได้ไหม หรือจะต้องเปลี่ยนวิธีการใหม่อีก

4) การรับรู้ที่แตกต่างกัน

ทั้ง 4 สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ นำไปสู่วิธีการที่จะจัดการกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

(1) การให้การศึกษาและการติดต่อสื่อสาร

(2) การมีส่วนร่วม ลดแรงต่อต้านได้

(3) การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุน ให้กับผู้ที่ต่อต้านนั้น เช่น เขาไม่พอใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งขึ้นมา ก็ต้องใช้วิธีจับเข่าคุยกัน เป็นการอำนวยความสะดวกให้ไม่ได้ ปฏิเสธเขา

(4) การเจรจาต่อรอง หลักของการเจรจาต่อรองพยายามให้ฝ่ายตรงข้ามเปิดเผยจุดยืนของเขาก่อนเพื่อนำไปปรับใช้

(5) การแทรกแซง ส่งใครก็ได้เข้าไปเจรจาต่อรอง

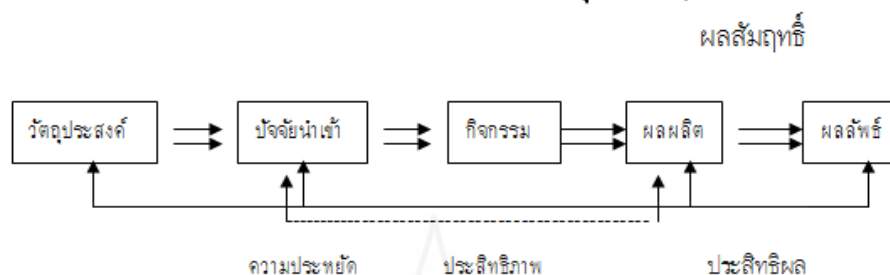
(6) การบังคับ การทำงานโดยวิธีการบังคับนั้นสำเร็จแต่ไม่ได้ใจเขา

ลักษณะและรูปแบบของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิม ที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัยกฎระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริตและเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ผู้รับบริการ

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM) แยกออกเป็น ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์ (RESULTS) = (OUTPUTS) + (OUTCOMES)

กรอบแนวคิดเรื่อง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: ทิพาดี เมฆสวรรค์ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานก.พ. สรุปสาระสำคัญจาก

http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/POPProvince/2557_1/PM_01a.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559

การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นต้องใช้ควบคู่ไปกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วยจึงจะสัมฤทธิ์ผล สำหรับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มีหลักปฏิบัติ 6 ประการ แต่การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นนำมาใช้เพียง 4 หลักปฏิบัติ คือ หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Utility)

การบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องสร้างตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร

ในปัจจุบันมีการกล่าวถึงคำว่าประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรกันอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่นักวิชาการและผู้บริหารองค์กรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะได้มีการให้คำนิยามโดยการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน เช่น

อรุณ รักธรรม (2525) ได้กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration) การปรับตัวของ องค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์กรให้ สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์กร (Productivity) สอดคล้องกับ ธรณี กীরติบุตร (2529) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์กร ในฐานะเป็นระบบทางสังคม

สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ Schein (1970) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใด ที่ต้องการให้ลุล่วง

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530) นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้เป็น การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

โดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity)

ประสิทธิผลขององค์การ

Etzioni (1964) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ส่วน Schein (1970) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่า

องค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลูกวงประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้น ได้ยอมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ชงชัย สันติวงษ์, 2533)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์กรส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

การดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ

เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐนั้นเน้นที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (people centered) ดังนั้นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรจึงมุ่งเน้นที่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การพัฒนาองค์กร และความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่สำหรับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้นจะมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่า ประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มขึ้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนิน โครงการหรืองานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองาน ใต้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด

สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารองค์การที่ดีก็คือการพิจารณาจากความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิภาพอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ ผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงานกรณี มหานนท์ (2529) ยังมีความเห็นอีกว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพจึงหมายถึง ขีดความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาต่างก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์ห้องจัดการ (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวกันได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอดในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนั้นยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยงานสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนี้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง และองค์กรควรมีการปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

ในการทำงานของตามตัวแบบ I AM READY เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY

เป้าหมายสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ คือ การก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในกิจการบ้านเมือง อันได้แก่ การปกครองที่ใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งแน่นอนว่าการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี จะไม่มีทางประสบความสำเร็จได้หากระบบราชการยังมีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมแบบเดิม

โลกยุคใหม่จึงต้องพัฒนาข้าราชการไทยไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ ข้าราชการยุคใหม่ที่ทำงานต้องมีศักดิ์ศรี ขยัน ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก สามารถปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจและมีการกระทำแบบมีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย โปร่งใส และทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอหัวข้อย่อยแบ่งเป็น ความเป็นมาของแนวคิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ ความหมายเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี และแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน

ความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ

ระบบราชการหรือการให้บริการหรือการบริหารงานของส่วนราชการในสมัยเดิม เป็นระบบที่ยึดติดอยู่กับกระบวนทัศน์เดิมที่ตกทอดมาจากอดีต เป็นกระบวนทัศน์แบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่ได้มองประชาชนเป็นลูกค้า แต่เป็นการบริหารงานแบบปกครองประชาชน โดยข้าราชการในยุคนั้นจะไม่สร้างกระแสคลื่นใหม่ใดๆ ให้สะท้อนสถานการณ์เดิม พยายามเลี่ยงความผิด โดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นที่ตั้ง มีขั้นตอนการทำงานยาว ใช้เวลามาก ซึ่งขัดกับสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

ปัจจุบัน โลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยี สมัยใหม่ปรากฏการณ์ของโลกดังกล่าว ทำให้หลายๆ ประเทศปรับตัวไม่ทันโลก ทำให้เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ๆ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลง แต่ต้องทำงาน

มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการ จากเดิมที่มีปัญหา อาทิ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเฉื่อยชาและละเลยหน้าที่ ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีลักษณะเป็นเผด็จการและการทุจริต ไม่โปร่งใสไปสู่การเป็นระบบใหม่ที่เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) มากยิ่งขึ้น

ผลของการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกาภิวัตน์ ทำให้รัฐบาลต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนาระบบราชการ โดยได้กำหนดนโยบายปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ รวมทั้งมีมติดำเนินพัฒนาระบบราชการ ดังนี้

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546 – 2550) ให้ทุกส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐทุกแห่งถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของรัฐบาล และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย แนวคิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่ต้องเร่งผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรภาครัฐพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดไว้เป็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเร่งรัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ผู้ศึกษาขอเสนอสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ไม่สามารถทำได้โดยวิธีการใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษา ฝึกอบรม หรือการรณรงค์ แต่เพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการ

สร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนด้วยตัวเอง ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียน โดยแท้

มาตรการ

1) สร้างรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของกลุ่มเป้าหมาย (Empowerment) ที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติจริง (Action Learning) ด้วยวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจที่จะนำไปสู่ระบบอนาคตที่พึงปรารถนาาร่วมกัน การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้วิถีคิดอย่างเป็นระบบ

2) เสนอแนะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรของรัฐ การผลักดันในเชิงกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ อาทิ

(1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยอาจครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ซึ่งได้รับมอบหมายภารกิจเป็นผู้นำกลุ่มภารกิจ

(2) การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์จริง เช่น การรวมกันวางแผนแปลงยุทธศาสตร์สำคัญๆ ของรัฐบาลออกสู่ภาคปฏิบัติด้วยกัน

(3) การฝึกอบรม จัดหาวิทยากรกระบวนการเพื่อทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้

(4) การพัฒนาเครื่องมือต่างๆ อาทิ ชุดวิชาต่างๆ การวางแผนการเรียนรู้ ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

(5) การวางเครือข่ายเชื่อมโยงกับองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการดำเนินงานด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

(6) การวิจัยและพัฒนา เน้นการบริหารความรู้ การสร้างองค์ความรู้ ผ่านการปฏิบัติ การวิจัย การทดสอบ และการสะท้อนผล

(7) การรวบรวมองค์ความรู้ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงจากส่วนต่างๆ ของโลก การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้

(8) การวิเคราะห์กรณีศึกษาที่สำเร็จและล้มเหลวต่างๆ

(9) การติดตามผลการดำเนินการ การศึกษาผลกระทบของการสร้างกระบวนการเรียนรู้

3) ให้แต่ละส่วนราชการจัดทำคำแถลงค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมถึงการรณรงค์และวัดผลระดับของการยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างจริงจัง

4) สร้างการมีส่วนร่วมในการแสวงหากระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งระดมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ และดำเนินยุทธศาสตร์ในการส่งเสริม และเผยแพร่กระบวนการทัศน์ใหม่ ให้เป็นวาระแห่งชาติ

ความหมายของการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549 หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่าของพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีว่า หมายถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ “I AM READY” ไว้ 8 ประการ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ , 2549 : 4-6) ได้แก่

1) การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) คือ การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพตน มีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงาน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน ไม่ทุจริตคอร์ปชั่น

2) การขยันตั้งใจทำงานในเชิงรุก (Activeness) คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องมีทัศนคติเชิงบวกและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้ง มีกุศโลบายในการทำงาน

3) การมีใจเป็นธรรม (Morality) คือ การมีคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์ และกุศลเจตนา โดยจะต้องไม่เลือกปฏิบัติยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาครวมทั้ง คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

4) การเรียนรู้ ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม (Relevancy) คือ การทันต่อปัญหาและสิ่งท้าทายต่างๆ มีการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงโลกปัจจุบัน

5) การทำงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ผลผลิตได้มาตรฐาน มีคุณภาพ ประหยัดทรัพยากรและเวลา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

6) การรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability) คือ การมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ ซึ่งจะต้องตระหนักในความรับผิดชอบของตน พร้อมเสมอที่จะรับการตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องมีระบบการให้รางวัล และลงโทษที่มีประสิทธิภาพ

7) การมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) คือ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส โดยจะต้องสร้างเครือข่ายในการทำงาน ประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

8) การเน้นผลงานให้เป็นประจักษ์ (Yield) คือ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญ โดยจะต้องตั้งเป้าหมายของการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3 การดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้

กระทรวงมหาดไทย

กรมโยธาธิการและผังเมือง ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ตุลาคม 2545 โดยการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ซึ่งเป็นการรวมกรมโยธาธิการและกรมการผังเมืองเข้าด้วยกัน สำหรับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้รวมกันระหว่าง สำนักงานโยธาธิการจังหวัดและ สำนักงานผังเมืองจังหวัด เป็นสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดของแต่ละจังหวัด

หน้าที่/ภารกิจ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเป็นตัวแทนของกรมฯ ในส่วนภูมิภาคมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนและจัดทำผังต่างๆ ตามที่กรมฯมอบหมาย หรือที่จังหวัดหรือท้องถิ่นร้องขอดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม เสริมสร้างความเข้าใจ และสร้างสำนึกด้านการผังเมืองและการโยธาธิการ กำกับติดตามสภาพ ระบบบริการพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและผลกระทบด้านการผังเมือง ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม โครงข่ายพัฒนาเมืองที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างพื้นฐานให้บริการด้านช่างในงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา และกำหนดราคากลาง ตรวจสอบรับรองการใช้แบบแปลนผังในการก่อสร้างตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรง และประเมินราคาทรัพย์สินอาคารราชการ ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการการอุทธรณ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยการควบคุมอาคาร คณะที่ปรึกษาผังเมืองรวมตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง คณะกรรมการพิจารณาอนุญาตโรงแรมสรรพรวมทั้งกำกับดูแลดำเนินการร้องขอของเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสาธารณชน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคมีอำนาจ ดังรายละเอียดดังนี้

1) ดำเนินการสนับสนุนให้คำปรึกษาและบริการทางวิชาการ เกี่ยวกับการผังเมืองและโยธาธิการที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรมฯ แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคมีพันธกิจ ดังรายละเอียดดังนี้

1) มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนและจัดทำผังต่างๆ ตามที่กรมฯ มอบหมายหรือตามที่จังหวัดหรือท้องถิ่นร้องขอ

2) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกด้านการผังเมืองและโยธาธิการ

3) กำกับติดตามสถานภาพ ระบบบริการพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและผลกระทบด้านการผังเมือง

4) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม โครงข่ายพัฒนาเมืองที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างพื้นฐาน

5) ให้การบริการด้านช่างในการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา และกำหนดราคากลาง ตรวจสอบ รับรองแบบแปลนแผนผังในการก่อสร้าง ตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงและประเมินราคาทรัพย์สินอาคารของทางราชการ

6) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร คณะที่ปรึกษาผังเมืองรวมตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองคณะกรรมการพิจารณาอนุญาตโรงมหรสพ รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินการของเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานฯ ประกอบด้วย กลุ่มงานวิชาการโยธาธิการ กลุ่มงานวิชาการผังเมือง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายปฏิบัติการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบสนองประชาชน และนโยบายรัฐบาล กรมโยธาธิการและผังเมืองได้กำหนดกลุ่มภารกิจตามแนวนโยบายการดำเนินการ 4 ด้าน คือ

1) ด้านการผังเมือง

ดำเนินการวางผังเมืองในทุกระดับ เช่น ผังประเทศ ผังภาค ผังอนุภาค ผังเมืองรวม ซึ่งเป็น ผังนโยบายจัดวางผังรวมรวมชุมชน เป็นผังที่บังคับใช้ตามกฎหมาย รวมถึงผังเสนอแนะ เช่น ผัง อ.บ.ต. ผังชุมชน ผังพัฒนาพื้นที่เฉพาะแห่ง เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาเมืองทางด้านกายภาพ

2) ด้านการพัฒนาเมือง

เป็นการนำภารกิจด้านการผังเมือง ซึ่งเป็นงานวางแผนนโยบายมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เมืองมีสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าอยู่ เช่น การก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วมชุมชน โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำสายต่างๆ เขื่อนป้องกันชายฝั่งอ่าวริมทะเล และเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำระหว่างประเทศ

3) ด้านการอาคาร

เป็นการกำกับ ดูแล บังคับใช้กฎหมายควบคุมอาคาร เช่น อาคาร 9 ประเภท อาทิ อาคารขนาดใหญ่ อาคารสูงพิเศษ อาคารชุมชนคน จะต้องมีการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง ให้มีความพร้อมในการใช้งานตลอดเวลา และให้บริการตรวจสอบอาคารราชการ

4) การบริการด้านช่าง

เป็นการให้บริการงานช่างทุกระดับ ให้บริการออกแบบอาคารราชการและรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศบริการทดสอบวัสดุก่อสร้าง ให้คำปรึกษาแนะนำการออกแบบก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามบทบาท ภารกิจดังกล่าว เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรบริหารงานไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในหน่วยงาน รวมถึงบุคคลภายนอกที่เป็นผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร และในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจงานขององค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546 : 96-98) ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 290 คน ประกอบด้วย คำนิยมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.04 พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.20 รองลงมาคือ ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรค่านิยมในการทำงานทั้ง 5 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

วัชรินทร์ หนูสมตน (2547 : 107-108) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิต การทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา) จำนวน 57 คน จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการไม่เลือกปฏิบัติตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน

มนต์นภา เรืองบุปผา (2548) ศึกษาคุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า คุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และสื่อสารและด้านความสามารถทางวิชาการ ตามลำดับ สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน้า 1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีใน กรมราชทัณฑ์ พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.82 โดยมีพฤติกรรมด้านการมีศีลธรรม คุณธรรม สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 93.27 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ด้านการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านความมีใจเป็นธรรมและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ด้านความรู้ทัน โลก และด้านความขยันตั้งใจทำงาน ตามลำดับ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์การราชการ ก่อนและ หลังจากที่มีการนำวัฒนธรรมแบบ “I AM READY” (I หมายถึง การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี, A หมายถึง ความขยันตั้งใจทำงาน, M หมายถึง การมีศีลธรรม คุณธรรม, R หมายถึง การรู้ทัน โลก ปรับตัวทัน โลก ตรงกับสังคม, E หมายถึง การทำงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพ, A หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม, D หมายถึง การมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และ Y การมีผลงาน โดยมุ่งเน้น 1) ผลงานจากการนำไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบการยึดถือและให้ความสำคัญต่อมิติวัฒนธรรมแบบ “I AM READY” ของกระทรวงต่าง ๆ และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบ I AM READY กับ ประสิทธิผลขององค์การราชการ วิธีการศึกษาเป็น การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีจำนวนตัวอย่างจำนวน 9,100 ตัวอย่าง จากข้าราชการ

ทุกกระทรวง ผลการศึกษาพบว่า การนำวัฒนธรรม I AM READY ไปปฏิบัติเป็น เวลา 2 ปี ทำให้คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรม I AM READY ขององค์การราชการเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กระทรวงต่าง ๆ ยึดถือและให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจของแต่ละกระทรวงและวัฒนธรรม I AM READY มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การราชการ

ภักรัช ลีธิ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 3) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว อยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า ตัวแปรทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งกล่าวได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบหนึ่งไปเป็นบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง จะมีผลสืบเนื่องไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ให้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ฯ พบว่า ผู้บริหารบางหน่วยงานให้ความสำคัญกับนโยบายอื่นๆ ที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า นอกจากนี้ บางหน่วยงานมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบบนสู่ล่าง หากผู้บริหารไม่กระตุ้น หรือมีคำสั่ง ก็ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่กล้าที่จะปรับเปลี่ยน นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก และสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ก็เป็นอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนดังกล่าว รวมถึง การปรับเปลี่ยนนโยบายระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบ่อยครั้ง ส่งผลให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมุ่งทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวเป็นอันดับแรก ข้อเสนอแนะ คือ ทุกคนในหน่วยงานควรร่วมมือกันปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานมาเป็นการบริหารงานแบบล่างสู่บน ส่วนราชการควรนำผลสำเร็จ

ของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเงินรางวัลประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทรวง หรือกรม ควรกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญที่มีการปฏิบัติอย่างแท้จริง และสำนักงาน กพร. ควรกำหนด เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่เป็นตัวชี้วัดบังคับซึ่งทุกกระทรวง กรม และส่วนราชการจะต้องดำเนินการ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย โดยการศึกษาได้ศึกษาจากประชากรที่เป็นกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ 14 จังหวัด กระทรวงมหาดไทย เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงกระบวนการในการวิจัย อันได้แก่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY โดยการรวบรวมจากตำรา หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนที่เป็นปัญหา ประเด็นการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษา แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา พร้อมทั้งการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในกลุ่มข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ จำนวน 14 สำนักงาน ดังนี้ ข้าราชการ 188 คน พนักงานราชการ 80 คน และลูกจ้างประจำ 103 คน รวมทั้งหมด 371 คน รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้

ลำดับ	สำนักงานโยธาธิการและ ผังเมืองจังหวัดภาคใต้	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
1	กระบี่	12	6	8	26
2	ชุมพร	14	6	5	25
3	ตรัง	15	6	8	29
4	นครศรีธรรมราช	17	6	5	28
5	นราธิวาส	14	5	10	29
6	ปัตตานี	12	5	9	26
7	พังงา	11	6	6	23
8	พัทลุง	14	5	5	24
9	ภูเก็ต	11	6	8	25
10	ยะลา	12	6	6	24
11	ระนอง	11	6	8	25
12	สงขลา	17	6	8	31
13	สตูล	11	5	9	25
14	สุราษฎร์ธานี	17	6	8	31
รวมทั้งหมด					371

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ จำนวน 371 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

สูตร	n	=	$\frac{N}{1+N(e)^2}$
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรแทนค่าสูตร ได้ คือ

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{371}{\frac{1+371(0.05)^2}{371}} \\
 &= \frac{371}{1+0.927} \\
 &= 192.53 \\
 \text{ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง} &= 192 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 192 ตัวอย่างนี้ สามารถแยกส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนเจ้าหน้าที่ในแต่ละสำนักงาน ทั้ง 14 สำนักงาน ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า คือ

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามโควต้า} = \frac{\text{จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ขนาดทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตัวอย่าง จากตารางจำนวนของเจ้าหน้าที่ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ การแบ่งตัวอย่างตามโควต้า ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ จะได้ส่วนแบ่งเท่ากับ

$$\begin{aligned}
 \text{ส่วนแบ่งกลุ่ม} &= \frac{26 \times 192}{371} \\
 &= 13.45
 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้น โควต้าของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ สามารถมีกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 13 กลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้

ลำดับ	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนส่วนแบ่ง ของกลุ่มตัวอย่าง
1	กระบี่	26	13
2	ชุมพร	25	13
3	ตรัง	29	15
4	นครศรีธรรมราช	28	14
5	นราธิวาส	29	15
6	ปัตตานี	26	13
7	พังงา	23	12
8	พัทลุง	24	12
9	ภูเก็ต	25	13
10	ยะลา	24	12
11	ระนอง	25	13
12	สงขลา	31	16
13	สตูล	25	13
14	สุราษฎร์ธานี	31	16
รวม		371	192

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างจากประชากร ด้วยวิธีกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามโควต้า (Quota sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน จนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีตามตัวแบบ I AM REAY

2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

2.1.4 ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิดสำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเรียนปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมดจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อดังนี้ 1) รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์รีวัต รบ.(เกียรตินิยม เหรียญเงิน) M.P.A.,MM. ที่ปรึกษาอิสระด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) นางสาวศศิกาญจน์ รัตนศรี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 และ 3) นายไมตรี สรรพสิน วิศวกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสงขลา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

2.1.5 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามที่ jump, 1978 ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับไว้ ดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)

ผลการศึกษาคำถามความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก กระทรวงมหาดไทย จากความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ได้ผลสรุปว่าแบบสอบถามเชื่อถือได้มากกว่า 0.80

2.2 แบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อาชีพ ระดับ และอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY ของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาได้ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดตามตัวแบบ I AM READY ประกอบด้วยข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

- 1) ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)
- 2) ขยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness)
- 3) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)
- 4) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy)
- 5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 6) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability)
- 7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy)
- 8) ทำงานมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการขออนุญาตหน่วยงานในการกรอกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเชิงปริมาณ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิดระเบียบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เผยแพร่ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานภายในสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำกรอบแนวคิดและการศึกษาในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ศาสนา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ ตำแหน่งงาน ระดับการ ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY นี้สอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทัน โลก ปรับตัวทัน โลก ตรงกับสังคม(Relevancy) มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:103) โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 4.8$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 – 5.00	หมายความว่า มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51 – 4.50	หมายความว่า มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 – 3.50	หมายความว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 – 2.50	หมายความว่า น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.01 – 1.50	หมายความว่า น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อเสนอนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 2 ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์: 2531 น.153) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39	มีความสัมพันธ์กันน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 - .19	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาใช้ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY และประสิทธิผลในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 98.44 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งตามโควตา (Quota sampling) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลการศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 1 ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 189)

เพศ	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ชาย	105	55.56
หญิง	84	44.44
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 189 คน เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.53 เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	22	11.64
อายุ 31 - 40 ปี	72	38.10
อายุ 41 - 50 ปี	66	34.92
อายุ 51 - 60 ปี	29	15.34
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.92 อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.34 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.64

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	22.22
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	121	64.02
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	26	13.76
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	-	-
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมาที่มีการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 22.22 และระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
พุทธ	153	80.95
คริสต์	4	2.12
อิสลาม	32	16.93
ฮินดู (พราหมณ์)	-	-
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าศาสนาที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นับถือ คือ ศาสนาพุทธ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 รองลงมาคือศาสนาอิสลาม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 และศาสนาคริสต์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
โสด	63	33.34
สมรส	118	62.43
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	8	4.23
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.5 สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43 รองลงมาโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	64	33.87
20,001 - 30,000 บาท	85	44.97
30,001 - 40,000 บาท	28	14.81
มากกว่า 40,000 บาท	12	6.35
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.6 รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 และรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	30	15.87
6 - 10 ปี	44	23.28
11 - 15 ปี	33	17.46
16 - 20 ปี	46	24.34
มากกว่า 20 ปี	36	19.05
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.34 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.28 และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.87

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	83	43.92
- ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	(29)	(15.34)
- ชำนาญการ/ชำนาญงาน	(43)	(22.75)
- ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส	(14)	(7.41)
- อำนวยการระดับสูง	(1)	(0.53)
- ไม่ระบุ	(102)	(53.97)
พนักงานราชการ	54	28.57
ลูกจ้างประจำ	52	27.51
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.8 ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.92 จำแนกเป็น ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34 ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส

จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 และระดับอำนาจการระดับสูง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น สรุปลักษณะเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY 8 ประการ ของ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	4.42	0.54	มาก
2. ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก	4.42	0.57	มาก
3. มีศีลธรรม คุณธรรม	4.45	0.58	มาก
4. รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	4.33	0.61	มาก
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	4.30	0.61	มาก
6. รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม	4.33	0.66	มาก
7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส	4.30	0.65	มาก
8. มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	4.37	0.72	มาก
รวม	4.36	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY 8 ประการ ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาจาก 8 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ มีศีลธรรม คุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.45 โดยประเด็นอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก และการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา คือ มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม และรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และมีใจ และการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.30

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี			
1.1 การทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายในกรอบอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อเป็นเกียรติ แก่ตนเอง หน่วยงานและกรมฯ	4.35	0.67	มาก
1.2 การทำงานให้สมกับตำแหน่งหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบต่อองค์กรและผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอก	4.38	0.64	มาก
1.3 การส่งเสริม เชิดชู และรักษาเกียรติทั้งส่วนที่ทำงาน องค์กร ที่สำคัญกว่านั้น	4.39	0.66	มาก
1.4 การเป็นแบบอย่างของสังคมในทุกด้าน ให้เหมาะสม กับเกียรติที่ได้รับจากหน่วยงานและสังคม	4.40	0.67	มาก
1.5 การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน	4.54	0.66	มากที่สุด
1.6 การเสียสละ ทำงานอย่างตั้งใจอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ส่วนร่วม	4.43	0.71	มาก
รวม	4.42	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ด้านทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ การ ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มีค่าเฉลี่ย 4.54 โดยประเด็นอื่นๆ กลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ การเสียสละ ทำงานอย่างตั้งใจอุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างของสังคมในทุกด้าน ให้เหมาะสม กับเกียรติที่ได้รับจากหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.40 และการส่งเสริม เชิดชู และรักษาเกียรติ ทั้งส่วนที่ทำงาน องค์การ ที่สำคัญกว่านั้น มีค่าเฉลี่ย 4.39 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายในกรอบอำนาจหน้าที่ ของตำแหน่งเพื่อเป็นเกียรติแก่ตนเอง หน่วยงานและกรมฯ มีค่าเฉลี่ย 4.35



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
2. ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก			
2.1 การให้ความสำคัญต่อหน้าที่และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.42	0.65	มาก
2.2 การขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตั้งใจทำงาน การปฏิบัติงานเชิงรุก	4.43	0.69	มาก
2.3 การมีทัศนคติเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีกุศโลบายในการทำงาน	4.39	0.68	มาก
2.4 การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและสมรรถนะ	4.47	0.66	มาก
2.5 การเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานในความรับผิดชอบของตนและของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.39	0.67	มาก
รวม	4.42	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก (Activeness) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย 4.47 รองลงมา คือ การขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตั้งใจทำงาน การปฏิบัติงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 4.43 และการให้ความสำคัญต่อหน้าที่และผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย 4.42 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ การมีทัศนคติเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการทำงาน และการเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทำงานในความรับผิดชอบของตนและของหน่วยงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.39

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านศีลธรรม คุณธรรม

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
3. มีศีลธรรม คุณธรรม			
3.1 การยึดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.50	0.62	มากที่สุด
3.2 การยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน	4.41	0.71	มาก
3.3 มีความกล้าหาญที่จะยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.39	0.70	มาก
3.4 มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรม มีความยุติธรรม	4.47	0.66	มาก
3.5 การปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และมีกุศลเจตนา	4.42	0.69	มาก
3.6 การปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรม และความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ	4.51	0.74	มากที่สุด
รวม	4.45	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านศีลธรรม คุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ด้านศีลธรรม คุณธรรม (Morality) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด 2 ประเด็น คือ การปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรมและความสามารถ การคำนึงถึง

ประโยชน์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย 4.51 และการยึดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.50 โดยในประเด็นอื่นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.47 รองลงมา คือ การปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และมีกุศลเจตนา มีค่าเฉลี่ย 4.42 และการยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความกล้าหาญที่จะยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.39

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
4. รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม			
4.1 การพัฒนาตนและการพัฒนาการทำงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำงานในหน่วยงาน	4.35	0.73	มาก
4.2 การทำงานให้เป็นแบบอย่างโดยการปรับความคิดและวิธีการปฏิบัติให้ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยี	4.28	0.72	มาก
4.3 การทำงาน โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนและของประเทศเป็นที่ตั้ง	4.42	0.71	มาก
4.4 การปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ทันสมัยทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการทำงานให้คุ้มค่า คุ่มทุน	4.34	0.75	มาก
4.5 การนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้ก้าวทันโลก ทันปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ	4.28	0.76	มาก
4.6 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.30	0.71	มาก
รวม	4.33	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ การทำงานโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนและของประเทศ เป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา คือ การพัฒนาตนและการพัฒนาการทำงานให้ก้าวทันเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 และการปรับปรุงการทำงานของ ตนเองให้ทันสมัยทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานให้คุ้มค่า คู้มทุน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ การทำงานให้เป็นแบบอย่างโดยการปรับความคิดและวิธีการปฏิบัติให้ทันสมัยสอดคล้องกับ เทคโนโลยี และการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้ก้าวทันโลก ทันปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.28



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ			
5.1 ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลดขั้นตอน เวลา แรงงาน ทั้ง การจัดระบบ การพัฒนาให้แต่ละคนทำงานตามหน้าที่ ได้อย่างมั่นใจ ไม่ต้องรอให้มีคนมาคอยควบคุม ออกคำสั่ง	4.26	0.72	มาก
5.2 ผู้ปฏิบัติงานต่างช่วยเหลือกันและกันเพื่อให้เกิดผลงาน ตามเป้าหมาย	4.29	0.76	มาก
5.3 การปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างผลงานและเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	4.30	0.76	มาก
5.4 การปฏิบัติงานด้วยการประหยัดทรัพยากรและใช้ให้เกิด ความคุ้มค่าและคุ้มค่า	4.26	0.77	มาก
5.5 การทำงานได้สำเร็จทันเวลาภายใต้วงเงินงบประมาณที่กำหนด	4.33	0.71	มาก
รวม	4.30	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ การทำงานได้สำเร็จทันเวลาภายใต้วงเงินงบประมาณที่กำหนด และการจัดการภายในที่ดีของหน่วยงานที่ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา คือ การปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างผลงานและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลดขั้นตอน เวลา แรงงาน

ทั้งการจัดระบบ การพัฒนาให้แต่ละคนทำงานตามหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ ไม่ต้องรอให้มีคนมาคอยควบคุม ออกคำสั่ง และการปฏิบัติงานด้วยการประหยัดทรัพยากรและใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและคุ้มทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.26

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
6. รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม			
6.1 ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน	4.42	0.69	มาก
6.2 ความพร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้องทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.34	0.76	มาก
6.3 การมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ	4.34	0.71	มาก
6.4 การมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่มีประสิทธิภาพ	4.20	0.80	มาก
6.5 บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.34	0.79	มาก
รวม	4.33	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน มีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ใน 3 ประเด็น คือ ความพร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้อง

ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน การมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ และบุคลากรทุกระดับปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.34 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.20

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วม โปร่งใส

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส			
7.1 บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือเล่นพรรค เล่นพวก	4.32	0.78	มาก
7.2 การทำงานโดยยึดเป้าหมายของผู้รับบริการ หน่วยงาน กรมฯ และประเทศชาติ	4.30	0.79	มาก
7.3 การประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ	4.29	0.80	มาก
7.4 บุคลากรมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.32	0.75	มาก
7.5 การสร้างเครือข่ายในการทำงานในทุกภาคส่วน	4.28	0.78	มาก
7.6 บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการและพร้อมที่จะชี้แจงข้อซักถามของทุกภาคส่วน	4.32	0.77	มาก
รวม	4.30	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้

กระทรวงมหาดไทย มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วม โปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดดังนี้

ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือเล่นพรรค เล่นพวก บุคลากรมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการ และพร้อมที่จะชี้แจงข้อซักถามของทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.32 รองลงมา คือ การทำงานโดยยึดเป้าหมายของผู้รับบริการ หน่วยงาน กรมฯ และประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.30 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.29

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
8. มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน			
8.1 ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	4.46	2.14	มาก
8.2 ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.35	0.73	มาก
8.3 ผู้ปฏิบัติงานมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานแล้วปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือที่ตั้งไว้	4.39	0.72	มาก
8.4 สามารถวัดและประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจน	4.31	0.77	มาก
8.5 ผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นผลให้งานของหน่วยงานและของกรมฯ สัมฤทธิ์ผล	4.36	0.76	มาก
รวม	4.37	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทบวงมหาดไทย มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการ ตั้งเป้าหมายของการทำงานแล้วปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.39 และผลงานของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมเป็นผลให้งานของหน่วยงานและของกรมฯ สัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถวัดและประเมินผลงาน ของผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.31

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทบวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น สรุปเกี่ยวกับระดับความสำเร็จ ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทบวงมหาดไทย

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. ยุทธศาสตร์การผังเมือง	4.12	0.69	มาก
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	4.14	0.71	มาก
3. ยุทธศาสตร์การอาคาร	4.17	0.67	มาก
4. ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง	4.21	0.66	มาก
รวม	4.17	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยสรุปเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั่วประเทศรวมภาคไทย เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา ยุทธศาสตร์การอาคาร มีค่าเฉลี่ย 4.17 และยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.14 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.12

ตาราง ที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั่วประเทศรวมภาคไทย ด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. ยุทธศาสตร์การผังเมือง			
1.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ ในการผังเมือง	4.04	0.81	มาก
1.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การผังเมืองให้ สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.06	0.80	มาก
1.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับ ยุทธศาสตร์การผังเมือง	4.13	0.75	มาก
1.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตาม ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการผังเมือง	4.14	0.78	มาก
1.5 หน่วยงานดำเนินการตามยุทธศาสตร์การผังเมืองและ ให้คำปรึกษาด้านการผังเมืองแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการผังเมือง	4.22	0.84	มาก
รวม	4.12	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั่วประเทศรวมภาคไทย ด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ หน่วยงานดำเนินการตามยุทธศาสตร์การผังเมืองและให้คำปรึกษาด้านการผังเมือง แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.14 และหน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.04

ตาราง ที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง			
2.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเมือง	4.04	0.87	มาก
2.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองให้ สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.08	0.80	มาก
2.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์ การพัฒนาเมือง	4.15	0.79	มาก
2.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง	4.16	0.77	มาก
2.5 หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบการพัฒนาเมืองในพื้นที่ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติการผังเมือง พระราชบัญญัติการอาคาร และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)	4.26	0.80	มาก
รวม	4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบการพัฒนาเมืองในพื้นที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติการผังเมือง พระราชบัญญัติการอาคาร และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง) มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.16 และหน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.04



ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การอาคาร

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
3. ยุทธศาสตร์การอาคาร			
3.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์การอาคาร	4.08	0.82	มาก
3.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การอาคารให้ สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.17	0.84	มาก
3.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์ การอาคาร	4.14	0.81	มาก
3.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง รวมทั้ง มีการตรวจสอบความปลอดภัยในการใช้อาคารแก่ สาธารณชน	4.23	0.74	มาก
3.5 หน่วยงานให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาด้านการอาคาร ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง	4.25	0.68	มาก
รวม	4.17	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์การอาคาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์การอาคาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ หน่วยงานให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาด้านการอาคารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ

หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง รวมทั้งมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการใช้อาคารแก่สาธารณชน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และหน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การอาคารให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การอาคาร มีค่าเฉลี่ย 4.08

ตาราง ที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ด้านยุทธศาสตร์บริการด้านช่าง

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	(\bar{x}) ค่าเฉลี่ย	(S.D.) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
4. ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง			
4.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง	4.13	0.86	มาก
4.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่างให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.16	0.83	มาก
4.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง	4.17	0.75	มาก
4.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการบริการด้านช่าง รวมทั้งมีภารกิจให้บริการสำรวจ ออกแบบอาคาร ประมาณราคา บริการควบคุมการก่อสร้างและบริการทดสอบวัสดุด้านวิศวกรรม	4.27	0.68	มาก
4.5 หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการด้านช่างให้เป็นไปตามมาตรฐานการก่อสร้าง และปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย	4.33	0.64	มาก
รวม	4.21	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ ทั่วประเทศ ไทย ด้านยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากในทุกประเด็น ได้แก่ หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการด้านช่างให้เป็นไปตามมาตรฐานการก่อสร้าง และปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา คือ หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการบริการด้านช่าง รวมทั้งมีมีภารกิจให้บริการสำรวจ ออกแบบอาคาร ประมาณราคา บริการควบคุมการก่อสร้างและบริการทดสอบวัสดุ ด้านวิศวกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.27 และหน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี คือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง มีค่าเฉลี่ย 4.13

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ ทั่วประเทศ ไทย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคที่ได้กำหนดไว้ และจากการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 3 คน จากประชากร 189 คน โดยสรุป ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.23 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์
วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY
เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค
เขตภาคใต้ระหว่งมหาดไทย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผล	จำนวนประชากร (ราย)
<p>1. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผ่านมาทุก โครงการ สอดคล้องกับด้านการมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield) ตามตัวแบบ I AM READY เนื่องจากผลงานของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมเป็นผล ให้งานของหน่วยงาน บรรลุผลสัมฤทธิ์ ควรมีการติดตามความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผ่านมาทุก โครงการตามที่ได้เสนอแนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>2. ควรให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกโครงการของรัฐ สอดคล้องกับ ด้านการมีใจและการกระทำเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) ตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งเห็นว่าควรมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานในทุก ภาคส่วน</p>	1
<p>1. ควรมีการปรับปรุงระบบในการทำงานให้ทันสมัยมากกว่านี้อีก สอดคล้องกับด้าน รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy) ตามตัวแบบ I AM READY ได้เสนอแนะให้นำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้ก้าวทัน โลกทันปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ เพื่อสร้างให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น</p>	1
<p>1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับด้านการมีผลงาน มุ่งเน้น ผลงาน (Yield) ตามตัวแบบ I AM READY ที่เห็นว่าควรมีการวัดและประเมินผล ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน</p>	1

**ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้
วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผล
ในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้
กระทรวงมหาดไทย**

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
โดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผล
ในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้
กระทรวงมหาดไทย

กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์				
	การผังเมือง	การพัฒนาเมือง	การอาคาร	การบริการด้านช่าง	ภาพรวม
การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	0.58**	0.58**	0.57**	0.61**	0.58**
ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก	0.60**	0.57**	0.57**	0.62**	0.60**
มีศีลธรรม คุณธรรม	0.54**	0.52**	0.49**	0.54**	0.54**
รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	0.55**	0.55**	0.55**	0.58**	0.55**
มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	0.62**	0.61**	0.57**	0.64**	0.62**
รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม	0.60**	0.58**	0.55**	0.61**	0.60**
มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม	0.61**	0.66**	0.62**	0.67**	0.61**
โปร่งใส					
มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	0.54**	0.56**	0.50**	0.58**	0.54**
ภาพรวม	0.69**	0.68**	0.65**	0.72**	0.69**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.69$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ในภาพรวมกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง ($r = 0.72$) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง ($r = 0.69$) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ($r = 0.68$) และความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การอาคาร ($r = 0.65$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY รายด้านกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ($r = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส ($r = 0.61$) โดยด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก และด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.60$) ส่วนความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ($r = 0.58$) ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม ($r = 0.58$) โดยด้านมีศีลธรรม คุณธรรม และด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน มีระดับความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.54$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

1. วิธีการดำเนินการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้างประจำสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ จำนวน 14 สำนักงาน รวมทั้งหมด 371 คน คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 192 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY จำนวน 44 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ จำนวน 14 สำนักงาน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 192 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 98.44 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

2. สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั่วประเทศมหาดไทย แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.53 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 38.10 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 121 คน ร้อยละ 64.02 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 80.95 ส่วนใหญ่สมรส ร้อยละ 62.43 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 44.97 มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี ร้อยละ 24.34 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 43.92

ตอนที่ 2 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ ทั่วประเทศมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และเมื่อพิจารณาโดยรวมส่วนใหญ่ พบว่า

1) ด้านงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.66

2) *ด้านขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก (Activeness)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.66

3) *ด้านศีลธรรม คุณธรรม (Morality)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรมและความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย 4.51 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.74

4) *ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนและของประเทศ เป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.71

5) *ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานได้สำเร็จทันเวลาภายใต้วงเงินงบประมาณที่กำหนด และการจัดการภายในที่ดีของหน่วยงานที่ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.71 และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ตามลำดับ

6) *ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตน มีค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.69

7) *ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy)* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ประเด็น คือ บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือเล่นพรรค เล่นพวก บุคลากรมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการและพร้อมที่จะชี้แจงข้อซักถามของทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.32 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.78 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ตามลำดับ

8) **ด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield)** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 2.14

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.63 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) **ด้านยุทธศาสตร์การผังเมือง** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานดำเนินการตามยุทธศาสตร์การผังเมืองและให้คำปรึกษาด้านการผังเมืองแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการผังเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.88

2) **ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบการพัฒนาเมืองในพื้นที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติการผังเมือง พระราชบัญญัติการอาคาร และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.26

3) **ด้านยุทธศาสตร์การอาคาร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาด้านการอาคารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.25

4) **ด้านยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการด้านช่างให้เป็นไปตามมาตรฐานการก่อสร้าง และปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.33

2.2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = 0.69$) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60-.79 มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงมาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ในภาพรวมกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง ($r = 0.72$) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง ($r = 0.69$) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ($r = 0.68$) และความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การอาคาร ($r = 0.65$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY รายด้านกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ($r = 0.62$) รองลงมาคือด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส ($r = 0.61$) โดยด้านขยัน ตั้งใจทำงานเชิงรุก และด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.60$) ส่วนความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ($r = 0.58$) ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม ($r = 0.58$) โดยด้านมีศีลธรรม คุณธรรม และด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน มีระดับความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.54$)

2.3 ผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย

2.3.1 ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผ่านมาทุกโครงการ และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป ทั้ง 2 ข้อเสนอแนะ สอดคล้องกับด้านการมีผลงานมุ่งเน้น

ผลงาน (Yield) ตามตัวแบบ I AM READY เนื่องจากผลงานของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมเป็นผล ใ้ทำงานของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ ควรมีการติดตามความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผ่าน มาทุกโครงการตามที่ได้เสนอแนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมี การวัดและประเมินผลปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน

2.3.2. ควรให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกโครงการของรัฐ สอดคล้อง กับด้านการมีใจและการกระทำเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) ตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งเห็นว่าควรมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานในทุกภาคส่วน

2.3.3 ควรมีการปรับปรุงระบบในการทำงานให้ทันสมัย มากกว่านี้อีก สอดคล้อง กับด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy) ตามตัวแบบ I AM READY ได้เสนอแนะ ให้นำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้ก้าวทัน โลกทันปัญหา และสิ่งท้าทาย ต่างๆ เพื่อสร้างให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย” สามารถนำผลการศึกษา มาอภิปรายดังนี้

3.1 ผลของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั้ง 14 จังหวัด นั้น เป็นการนำกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 8 ด้าน มาวัดและวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 และจะเห็นได้ว่ากระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม มีผลต่อการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมทางบวกให้กับสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ทันสมัยและตอบสนองประชาชน ทั้งนี้ จากการศึกษา พบว่า องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กร แบบประเพณีนิยมรูปแบบเดิม ได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ไม่ใช่เพียงเรื่อง โครงสร้าง ระบบ หรือการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเท่านั้น แต่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งความด้านการคิด วิเคราะห์ และ กรอบความคิด หรือเรียกว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm) จึงส่งผลต่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ทั้ง 14 จังหวัด ยึดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดความเป็นและความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์

ส่วนร่วม มีการปฏิบัติงานโดยยึดในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มากที่สุด ทำให้การทำงานโดยมีจิตสำนึกที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชนมากขึ้น

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวนั้นเป็นการกำหนดตามตัวแบบ I AM READY 8 ด้าน ได้แก่ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) และทำงานมุ่งเน้นผลงาน (Yield) มีผลในเชิงบวกและเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่า สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองมีการกำหนดค่านิยมที่ส่งผลดีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงไม่ทำให้เกิดช่องว่างที่ต้องมีการจัดการต่อไป เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงปรารถนา เสริมสร้างค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่สามารถให้สอดคล้องและตอบสนองต่อกับค่านิยมขององค์กรมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.54 การกิจการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองทุกจังหวัด เป็นงานที่เน้นการบริการด้านช่าง ให้คำปรึกษาด้านช่าง และมีตรวจสอบอาคาร ตรวจสอบงานโครงการต่างๆ ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่มีการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว หน่วยงานจะไม่มีผลกระทบผิวดิน และกระทำผิดวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่เห็นว่า หลักคุณธรรม Ethics ประกอบด้วย หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิวดิน และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ก็จะทำให้เกิดความเสียหายในองค์กรและการคอร์รัปชันน้อยลง

2) ด้านความขยัน ตั้งใจทำงานในเชิงรุก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถและสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย 4.47 จากหน้าที่และภารกิจที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค ทำให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ เพื่อดำเนินการวางผัง ตามที่กรมโยธาธิการและผังเมืองได้มอบหมาย หรือท้องถิ่นขอให้ดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา กำหนดราคากลาง ตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดิน ตรวจสอบอาคาร และให้คำปรึกษาด้านช่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองเป็นไปในเชิงรุก และเจ้าหน้าที่ที่มีความขยันตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

3) ด้านศีลธรรมและคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรมและความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย 4.51 สอดคล้องกับงานวิจัย มนรัตน์ภา เรื่องบุปผา (2548) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์เมื่อเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ศึกษาพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีใน กรมราชทัณฑ์ พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.82 โดยมีพฤติกรรมด้านการมีศีลธรรม คุณธรรมสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 93.27 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ด้านการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านความมีใจเป็นธรรมและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ด้านความรู้ทันโลก และด้านความขยัน ตั้งใจทำงาน ตามลำดับ

4) ด้านรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงาน โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนและของประเทศเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.42 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่ มิติที่ 1 ที่เห็นว่าการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในมิติของผู้รับบริการของรัฐ ภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ซึ่งก็คือประชาชนและสังคมโดยทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การกินดีอยู่ดี และความสงบสุขของประชาชนในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนของประเทศ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ จึงมุ่งเน้นในการปรับปรุง ทั้งด้านกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการปฏิบัติงานและการให้บริการต่างๆ ให้สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริงซึ่งหมายถึงว่าการให้บริการ ในด้านต่างๆ ของภาครัฐจะต้องมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันกับการให้บริการของภาคเอกชนได้ ในการนี้การศึกษาแบบอย่างที่ดี ที่เป็นสากลของการให้บริการของรัฐจึงจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน คือ จะต้องให้ประชาชนผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบ และคุณภาพของการบริการที่พึงประสงค์ของประชาชน ซึ่งรวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของรัฐ และให้ข้อคิดเห็นเพื่อการนำไปปรับปรุงด้วย

5) ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานได้สำเร็จทันเวลาภายใต้วงเงินงบประมาณ ที่กำหนด และการจัดการภายในที่ดีของหน่วยงานที่ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม โดยมุ่งเน้น

ให้ความสำคัญต่อการประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น

6) ด้านรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน มีค่าเฉลี่ย 4.42 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย *วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546 หน้า 96-98)* ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 290 คน ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.04 พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.20 รองลงมาคือ ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรค่านิยมในการทำงานทั้ง 5 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

7) ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ประเด็น คือ บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือเล่นพรรคเล่นพวก บุคลากรมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการและพร้อมที่จะชี้แจงข้อซักถามของทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.32 (อ้างในถวิลวดี บุรีกุล: 235-236) การปฏิรูประบบราชการไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นนโยบายแลภารกิจสำคัญที่รัฐบาลต้องผลักดันให้มีการดำเนินการมาโดยต่อเนื่อง กระแสการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ การให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชนการมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของการบริหารแนวใหม่ จึงเกิดขึ้น การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติเป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจ ในภาคราชการ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่เป็นองค์กรทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหาร

ภาครัฐแนวใหม่¹ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินการกิจกรรมเป็นสำคัญ เมื่อพลเมืองเป็นหุ้นส่วน การปรึกษาหารือหรือการเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารแนวใหม่ที่กำลังเป็นกระแสนิยมอยู่ในขณะนี้คือ การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญและพยายามจะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด

8) ด้านมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ซึ่งจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่เห็นว่าหลักสำนึกรับผิดชอบ Accountability ความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

3.2 ผลของการหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย พบว่า จากตัวแปรต้น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ด้านขวัญ ตั้งใจทำงานเชิงรุก ด้านศีลธรรม คุณธรรม ด้านรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ด้านรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และด้านมีผลงานและมุ่งเน้นผลงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิชา ยรัตน์ดิลก ภูเก็ต (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของ หน่วยงานราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรราชการ ก่อนและ หลังการนำวัฒนธรรมแบบ “I AM READY” (I หมายถึง การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี, A หมายถึง ความขยันตั้งใจทำงาน, M หมายถึง การมีศีลธรรม คุณธรรม, R หมายถึง การรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม, E หมายถึง การทำงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพ, A หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม, D หมายถึง การมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และ Y การมีผลงาน

โดยมุ่งเน้น 1) ผลงานจากการนำไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบการยึดถือและให้ความสำคัญต่อมิติวัฒนธรรมแบบ “I AM READY” ของกระทรวงต่าง ๆ และ 3) วิเคราะห์สัมพันธระหว่างวัฒนธรรมแบบ I AM READY กับ ประสิทธิภาพขององค์การราชการ วิธีการศึกษาเป็น การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีจำนวนตัวอย่างจำนวน 9,100 ตัวอย่าง จากข้าราชการทุกกระทรวง ผลการศึกษาพบว่า การนำวัฒนธรรม I AM READY ไปปฏิบัติเป็น เวลา 2 ปี ทำให้คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรม I AM READY ขององค์การราชการเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กระทรวงต่างๆ ยึดถือและให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจของแต่ละกระทรวงและวัฒนธรรม I AM READY มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์การราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยนางสาวภักดิ์ สิริ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 3) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 272 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว อยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า ตัวแปรทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งกล่าวได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบหนึ่งไปเป็นบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง จะมีผลสืบเนื่องไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ให้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น เมื่อนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร การบริการด้านช่าง มาเปรียบเทียบพบว่า การบริการด้านช่างมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การผังเมือง การพัฒนาเมือง ตามลำดับ ในทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งจะช่วยให้

การปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่องค์กรมีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่เป็นผลในเชิงบวก จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่น่าสงสัยเลยว่าจะทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำงานในห้องค์การอย่างทุ่มเททั้งเวลาและศักยภาพในสิ่งที่องค์กรกำหนด ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาย่อมประสบความสำเร็จและมีคุณภาพสูง อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ ส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่องค์กรต้องการเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร การบริการ ด้านช่าง และสามารถรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

ผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค

4.1.1 สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย อาจใช้เป็นแบบวัดค่านิยมในการทำงาน เพื่อทำให้ทราบว่าเกิดประสิทธิผลในการทำงานหรือไม่ โดยเฉพาะการขยันตั้งใจทำงานเชิงรุก และรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม จะนำมาสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1.2 สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย สามารถใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.1.3 สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ควรเสริมสร้างและมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีศีลธรรมและคุณธรรม ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของสำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยต่อไป

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

4.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากรณีเฉพาะ สำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย เป็นส่วนราชการสังกัดในกระทรวงมหาดไทยเพียง 14 แห่ง ซึ่งในการการศึกษารั้งต่อไปควรมีการศึกษาส่วนราชการอื่นๆ ในกระทรวงมหาดไทยด้วย เพื่อจะได้สามารถศึกษาและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4.2.2 ควรมีศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เพื่อช่วยเพิ่มให้ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานภายในองค์กรมากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมโยธาธิการและผังเมือง. *ระบบเครือข่ายภายใน (Internet)*. แหล่งที่มา:
<http://services.dpt.go.th/intranet/index.asp>. เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559.
- จินตนา บิลมาศ,ชานินทร์ อุดม และ มนต์ บุญประกอบ. (2551). *คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ
ของส่วนราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*,1-2.
- จ่านง ทองประเสริฐ. (2545). *สนทนาภาษาไทย ภาษาธรรม*. แหล่งที่มา :
<http://www.tpschampong.iirt.net>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559.
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2553). *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่าย
การศึกษาและวิจัย ทางรัฐประศาสนศาสตร์* (หน่วยที่ 9, น. 89-139). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหาร
จัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ
(หน่วยที่ 15, น 439-476)*. นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2548). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1966).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2548). *การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี*.
กรุงเทพฯ : วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2551). *ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* (หน่วยที่ 15, น 439-476). นนทบุรี,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2551). *รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบบราชการ*. ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*.
หน่วยที่ 11 หน้า 189-247. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทัศนีย์ ธรรมลิขิต. (2545). *การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่*. *วารสารดำรงราชานุภาพ*.
หน้า 14-16.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2559). *การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์*. สำนักงาน ก.พ. สรุปสาระสำคัญ
จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/POPProvince/2557_1/PM_01a.pdf.
สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559.

- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ภัครศ์ สีธิ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทศวรรษ วัฒนธรรม และ ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ *I AM READY* ของหน่วยงานราชการ บริหารส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มนต์นภา เรืองบุปผา. (2548). คุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล. จาก file.siam2web.com/trdm/journal/201331_81268.doc เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2559.
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ ในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาคใต้ การปฏิรูประบบ ราชการไทย กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วัชรีย์ อยู่เจริญ. (2546). การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากร สาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2550). ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (online). แหล่งที่มา : http://edu.nstru.ac.th/edunstru_thai/research_detail.php?res_id=1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2545). ค่านิยมสร้างสรรค์ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). *แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

Boonmi, Thirayuth. (2002). Good Governance: A Strategy to Restore Thailand. In Duncan McCargo. (ed.) *Reforming Thai Politics*.

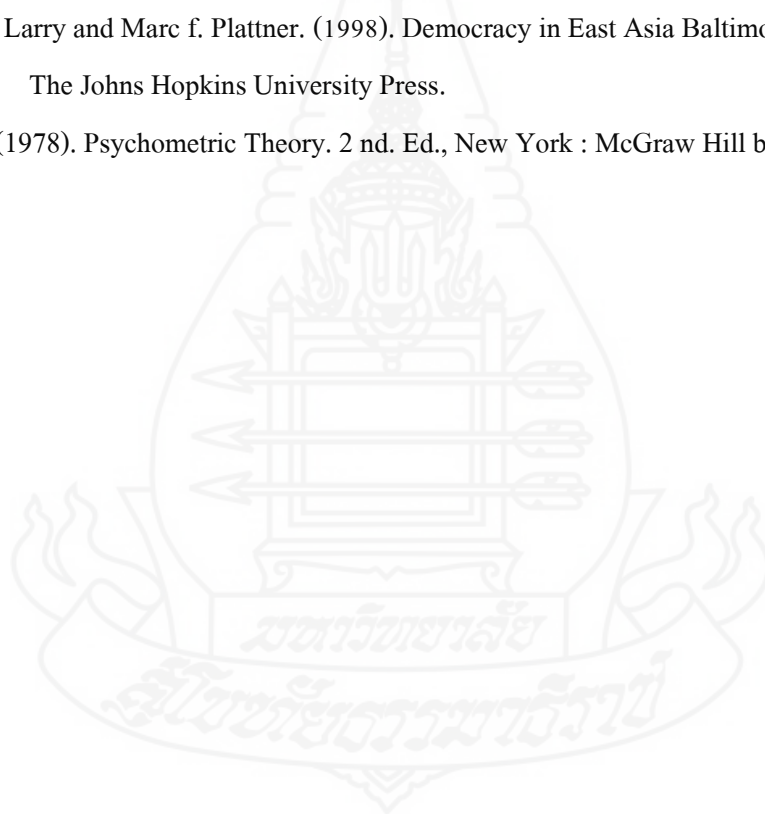
Boutros-Ghali, Boutros. (2000). "An Agenda for Democratization," in *Global Democracy*, Barry Holden (ed), New York: Routledge.

Dahl, Robert A. (2000). *On Democracy*. New Haven and London: Yale University Press.

Denhardt, Janet V. and Robert B. Denhardt. (2003). *The New Public Service: Serving, not Steer*, New York: M.E. Sharpe, Inc.

Diamond, Larry and Marc f. Plattner. (1998). *Democracy in East Asia* Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.

Jump, N. (1978). *Psychometric Theory*. 2 nd. Ed., New York : McGraw Hill book Company.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย”นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยใช้ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY กับประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารราชการภายในเขตภาคใต้ 14 จังหวัดต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาย่อมทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทย

ผู้ศึกษาขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวภาสุรณี บุญเกิด

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มธช.

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด
สำหรับผู้วิจัย

- | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|------------------------|
| 1. เพศ | A1 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. ชาย | () 2. หญิง | | |
| 2. อายุ | A2 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. อายุ ไม่เกิน 30 ปี | () 2. อายุ 31 - 40 ปี | | |
| () 3. อายุ 41 - 50 ปี | () 4. อายุ 51 - 60 ปี | | |
| 3. ระดับการศึกษา | A3 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | () 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | | |
| () 3. ปริญญาโท หรือเทียบเท่า | () 4. ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า | | |
| 4. ศาสนา | A4 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. พุทธ | () 2. คริสต์ | () 3. อิสลาม | () 4. ฮินดู (พราหมณ์) |
| 5. สถานภาพสมรส | A5 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. โสด | () 2. สมรส | () 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | |
| 6. รายได้ต่อเดือน | A6 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. ไม่เกิน 20,000 บาท | () 2. 20,001 - 30,000 บาท | | |
| () 3. 30,001 - 40,000 บาท | () 4. มากกว่า 40,000 บาท | | |
| 7. อายุราชการ | A7 <input type="checkbox"/> | | |
| () 1. ไม่เกิน 5 ปี | () 2. 6 - 10 ปี | () 3. 11 - 15 ปี | |
| () 4. 16 - 20 ปี | () 5. มากกว่า 20 ปี | | |
| 8. ตำแหน่งงาน | A8 <input type="checkbox"/> | | |
| () ข้าราชการ | | | |
| () พนักงานราชการ (ไม่ต้องทำข้อ 9) | | | |
| () ลูกจ้างประจำ (ไม่ต้องทำข้อ 9) | | | |
| 9. ระดับ | A9 <input type="checkbox"/> | | |
| () ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน | () ชำนาญการ/ชำนาญงาน | () ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส | |
| () อำนวยการระดับสูง | | | |

ส่วนที่ 2 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I

AM READY

คำชี้แจง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY นี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม(Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน (Yield) โดยให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทยมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี						
1.การทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายในกรอบอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อเป็นเกียรติแก่ตนเอง หน่วยงานและกรมฯ						B11 <input type="checkbox"/>
2.การทำงานให้สมกับตำแหน่งหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก						B12 <input type="checkbox"/>
3. การส่งเสริม เชิดชู และรักษาเกียรติทั้งส่วนที่ทำงาน องค์กร ที่สำคัญกว่านั้น						B13 <input type="checkbox"/>
4. การเป็นแบบอย่างของสังคมในทุกด้าน ให้เหมาะสมกับเกียรติที่ได้รับจากหน่วยงานและสังคม						B14 <input type="checkbox"/>
5. การปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน						B15 <input type="checkbox"/>
6.การเสียสละ ทำงานอย่างตั้งใจอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม						B16 <input type="checkbox"/>

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก						
7. การให้ความสำคัญต่อหน้าที่และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ						B21 <input type="checkbox"/>
8. การขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตั้งใจทำงาน การปฏิบัติงานเชิงรุก						B22 <input type="checkbox"/>
9. การมีทัศนคติเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีกุศโลบาย ในการทำงาน						B23 <input type="checkbox"/>
10. การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและสมรรถนะ						B24 <input type="checkbox"/>
11. การเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานในความรับผิดชอบของตน และของหน่วยงานประสบความสำเร็จ						B25 <input type="checkbox"/>
3. มีศีลธรรม คุณธรรม						
12. การยึดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน						B31 <input type="checkbox"/>
13. การยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน						B32 <input type="checkbox"/>
14. มีความกล้าหาญที่จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง						B33 <input type="checkbox"/>
15. มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรม มีความยุติธรรม						B34 <input type="checkbox"/>
16. การปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และมีกุศลเจตนา						B35 <input type="checkbox"/>
17. การปฏิบัติราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรมและ ความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ						B36 <input type="checkbox"/>
4. รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม						
18. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาการทำงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำงานในหน่วยงาน						B41 <input type="checkbox"/>
19. การทำงานให้เป็นแบบอย่างโดยการปรับความคิดและวิธีการปฏิบัติ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยี						B42 <input type="checkbox"/>
20. การทำงานโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนและของประเทศ เป็นที่ตั้ง						B43 <input type="checkbox"/>
21. การปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ทันสมัยทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานให้คุ้มค่า คุ่มทุน						B44 <input type="checkbox"/>
22. การนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน ให้ก้าวทันโลก ทันปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ						B45 <input type="checkbox"/>
23. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้/การจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						B46 <input type="checkbox"/>

ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ						
24. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลดขั้นตอน เวลา แรงงาน ทั้งการจัดระบบ การพัฒนาให้แต่ละคนทำงานตามหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ ไม่ต้องรอให้มีคนมาคอยควบคุม ออกคำสั่ง						B51 <input type="checkbox"/>
25. ผู้ปฏิบัติงานต่างช่วยเหลือกันและกันเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย						B52 <input type="checkbox"/>
26. การปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างผลงานและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีต่อองค์กร						B53 <input type="checkbox"/>
27. การปฏิบัติงานด้วยการประหยัดทรัพยากรและใช้ให้เกิด ความคุ้มค่าและคุ้มค่า						B54 <input type="checkbox"/>
28. การทำงานได้สำเร็จทันเวลาภายใต้วงเงินงบประมาณที่กำหนด						B55 <input type="checkbox"/>
29. การจัดการภายในที่ดีของหน่วยงานที่ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมาตรฐาน						B56 <input type="checkbox"/>
6. รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม						
30. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักในความรับผิดชอบต่อ ในหน้าที่การงานของตน						B61 <input type="checkbox"/>
31. ความพร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้องทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงาน						B62 <input type="checkbox"/>
32. การมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ						B63 <input type="checkbox"/>
33. การมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่มีประสิทธิภาพ						B64 <input type="checkbox"/>
34. บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						B65 <input type="checkbox"/>
7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส						
34. บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติหรือเล่นพรรค เล่นพวก						B71 <input type="checkbox"/>
35. การทำงานโดยยึดเป้าหมายของผู้รับบริการ หน่วยงาน กรมฯ และประเทศชาติ						B72 <input type="checkbox"/>
36. การประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผนและการตัดสินใจ						B73 <input type="checkbox"/>
37. บุคลากรมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการทำงาน แบบมีส่วนร่วม						B74 <input type="checkbox"/>
38. การสร้างเครือข่ายในการทำงานในทุกภาคส่วน						B75 <input type="checkbox"/>
39. บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติ ของทางราชการและพร้อมที่จะชี้แจงข้อซักถามของทุกภาคส่วน						B76 <input type="checkbox"/>

คำนิยามในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
8. มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน						
40. ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์						B81 <input type="checkbox"/>
41. ผู้ปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน						B82 <input type="checkbox"/>
42. ผู้ปฏิบัติงานมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานแล้วปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือที่ตั้งไว้						B83 <input type="checkbox"/>
43. สามารถวัดและประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้ชัดเจน						B84 <input type="checkbox"/>
44. ผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นผลให้งานของหน่วยงานและของกรมฯ สัมฤทธิ์ผล						B85 <input type="checkbox"/>



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การผังเมือง การพัฒนาเมือง การอาคาร และการบริการด้านช่างของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ กระทรวงมหาดไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้กระทรวงมหาดไทยโดยมีการกำหนดความสำเร็จเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 100-90

มาก หมายถึง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 80-89

ปานกลาง หมายถึง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 70-79

น้อย หมายถึง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 60-69

น้อยที่สุด หมายถึง สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายน้อยกว่า ร้อยละ 60

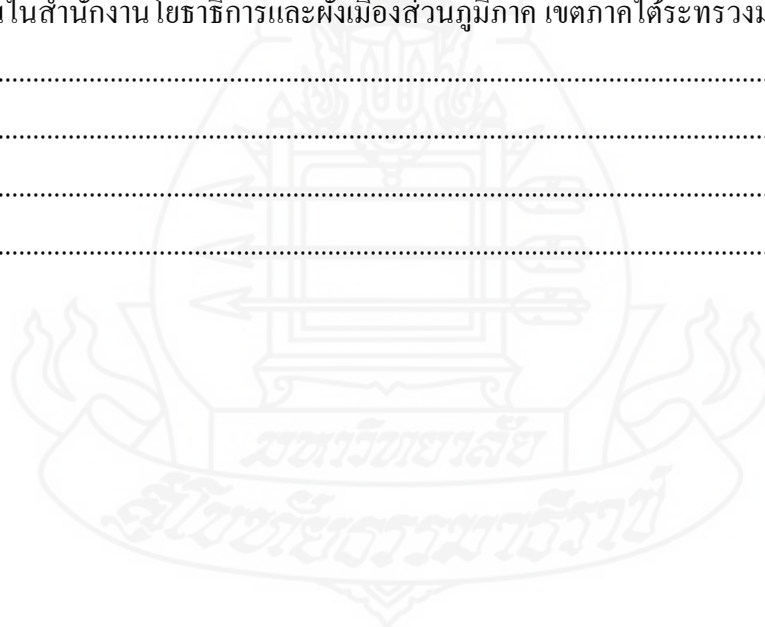
การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ยุทธศาสตร์การผังเมือง						
1.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการผังเมือง						C11 <input type="checkbox"/>
1.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การผังเมืองให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง						C12 <input type="checkbox"/>
1.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การผังเมือง						C13 <input type="checkbox"/>
1.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการผังเมือง						C14 <input type="checkbox"/>
1.5 หน่วยงานดำเนินการตามยุทธศาสตร์การผังเมืองและให้คำปรึกษาด้านการผังเมืองแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการผังเมือง						C15 <input type="checkbox"/>

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง						
2.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเมือง						C21 <input type="checkbox"/>
2.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง						C22 <input type="checkbox"/>
2.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง						C23 <input type="checkbox"/>
2.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง						C24 <input type="checkbox"/>
2.5 หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบการพัฒนาเมืองในพื้นที่ให้ปฏิบัติ ตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติการผังเมือง พระราชบัญญัติการอาคาร และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง)						C25 <input type="checkbox"/>
3. ยุทธศาสตร์การอาคาร						
3.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การอาคาร						C31 <input type="checkbox"/>
3.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การอาคารให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง						C32 <input type="checkbox"/>
3.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์การอาคาร						C33 <input type="checkbox"/>
3.4 หน่วยงานดำเนินการการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการพัฒนาเมือง รวมทั้งมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการใช้อาคารแก่สาธารณชน						C34 <input type="checkbox"/>
3.5 หน่วยงานให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาด้านการอาคารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง						C35 <input type="checkbox"/>
4. ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง						
4.1 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง						C41 <input type="checkbox"/>
4.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่างให้สาธารณะได้รับทราบอย่างทั่วถึง						C42 <input type="checkbox"/>

การดำเนินงานของสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง ส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4.3 หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการในการรองรับยุทธศาสตร์ การบริการด้านช่าง						C43 <input type="checkbox"/>
4.4 หน่วยงานดำเนินการพัฒนาพื้นที่เมืองตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและกรอบของการบริการด้านช่าง รวมทั้งมีภารกิจ ให้บริการสำรวจ ออกแบบอาคาร ประมาณราคา บริการควบคุม การก่อสร้างและบริการทดสอบวัสดุด้านวิศวกรรม						C44 <input type="checkbox"/>
4.5 หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการด้านช่าง ให้เป็นไป ตามมาตรฐานการก่อสร้าง และปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย						C45 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และ
ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY เกิดประสิทธิผลในการ
ดำเนินงานในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองส่วนภูมิภาค เขตภาคใต้ระหว่งมหาดไทย”

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวภาสุรณี บุญเกิด
วัน เดือน ปีเกิด	23 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการเมืองการปกครองเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสงขลา ศาลากลางจังหวัดสงขลา ถนนราชดำเนิน อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	พนักงานวิเคราะห์ผังเมือง

