

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

นางสาวพจนา วงษ์เสนา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Factors Relating the Effectiveness of Morality and Transparency Policy
Implementation of the Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Industry

Miss Photjana Wongsena



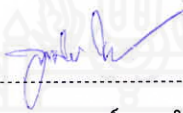
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration Program
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
ชื่อและนามสกุล นางสาวพจนา วงษ์เสนา
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


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


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


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
ผู้ศึกษา นางสาวพจนา วงษ์เสนา **รหัสนักศึกษา** 2633002486 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้จำนวน 293 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรกำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลตามภารกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ควรวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และควรพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม

Independent Study title: Factors Relating the Effectiveness of Morality and Transparency Policy
Implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry
Author: Miss Photjana Wongsena; **ID:** 2633002486; **Degree:** Master of Public Administration;
Independent Study advisor: Dr.Chamnian Rachaphathayakhom, Associate Professor;
Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this study were (1) to study opinions on morality and transparency policy implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry (2) to study the opinion level of the effectiveness of implementation of morality and transparency policy of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry (3) to study the relationship between the implementation of the policy of morality and transparency and the effectiveness of morality and transparency of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry, and (4) to recommend guidelines for the development of effective implementation of the morality and transparency policy of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry.

This study was a quantitative research. The population was all officials of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry, both working in the central and provincial areas, totally 1,090 officials. The sample size was calculated by using Taro Yamane's formula and obtained 293 samples with stratified random sampling method. The research instrument used a structured questionnaire form. The statistics for data analysis consisted of descriptive statistics such as frequency, mean, percentage and standard deviation analysis, and inferential statistic employed Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed that (1) an overview of the opinions on the implementation of morality and transparency policy of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry was at the maximum mean (2) an overview of opinion level of the effectiveness of implementation of morality and transparency policy of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry was at the maximum mean (3) The implementation of morality and transparency policy had correlated positively at high level with the effectiveness of implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry at statistically significant at 0.05 level, and (4) the recommendation for development guidelines for the implementation of morality and transparency policy of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry were that there should identify the ultimate goals clearly, set the indicators to measure mission and target goals, analyzed the environment affecting the achievement of missions and provide knowledge transfer and lastly, have continuously monitoring the implementation.

Keywords: Achievement, Policy implementation, Morality and Transparency Policy, Office of the Permanent Secretary of Ministry of Industry

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยผู้ศึกษาขอกล่าวถึงในที่นี้ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพ และรำลึกถึงความชอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ซึ่งได้เสียสละเวลา ให้ความรู้การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาจนงานศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูล และบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมทุกท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ได้ตอบแบบสอบถาม และคุณเชวงศักดิ์ คำตา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ที่เสียสละเวลา และให้คำปรึกษา ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้ศึกษา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกๆ ด้านด้วยดีเสมอมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และผู้ที่เปิดอ่านไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

พจนา วงษ์เสนา

กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	7
สมมติฐานการศึกษา	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่ได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดธรรมาภิบาล	13
ทฤษฎีแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์	21
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	33
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและการนำนโยบายคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติ.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.....	63
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	74
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติ ของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	82
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการศึกษา	85
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	98
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือ.....	99
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	101
ค การตรวจสอบเครื่องมือ IOC.....	105
ง การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	110
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	114
ฉ แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า.....	124
ประวัติผู้ศึกษา	133

สารบัญตาราง

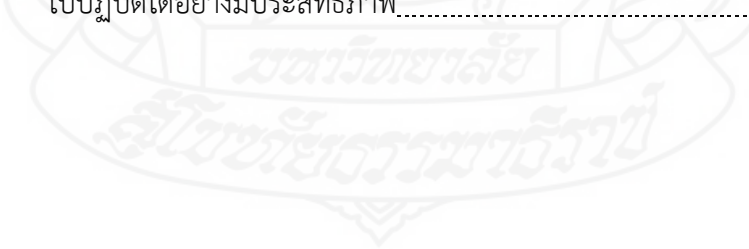
	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	7
ตารางที่ 1.2 สัดส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.....	9
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	50
ตารางที่ 3.2 สัดส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	53
ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงสถิติที่ใช้	55
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	62
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	63
ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญของการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเรียงตามลำดับ.....	64
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมภาพรวมทุกด้าน.....	65
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านนโยบายของหน่วยงาน.....	66
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน.....	67
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการถ่ายทอดนโยบาย.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร.....	69
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....	70
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการจัดการความรู้.....	71
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาของบุคลากร.....	72
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัด กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน.....	73
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมทุกด้าน.....	74
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านบรรลุมิติวัตถุประสงค์.....	75
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล.....	76
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการแก้ไขปัญหาและ การดำเนินการเชิงรุก.....	77
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านความเข้าใจในองค์การ และระบบงาน	78
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการกำกับติดตาม อย่างสม่ำเสมอ.....	79
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.....	80
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	82



ฉ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดของการศึกษา	หน้า
		6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศอย่างมหาศาล แม้หน่วยงานภาครัฐจะกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ ในการหยุดยั้งการทุจริต แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงดำรงอยู่ ทำให้ประเทศไทยมีภาพลักษณ์การทุจริตสูงในสายตาของนานาประเทศ จะเห็นได้จากการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI: Corruption Perceptions Index) ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติหรือ Transparency International (TI) ปี 2563 ประเทศไทยได้คะแนน 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อันดับ 104 ของโลก จัดลำดับทั้งหมด 179 ประเทศทั่วโลก เท่ากับปี 2019 (พ.ศ. 2562) และอยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่มประเทศอาเซียน เท่ากับประเทศเวียดนาม ซึ่งประเทศสิงคโปร์ ได้คะแนนสูงสุด คือ 85 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ของโลก ด้านสำนักงาน ป.ป.ช. และรัฐบาลแก้ไขปัญหาการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐ จากผลคะแนนการรับรู้การทุจริต ในปี 2020 เป็นเครื่องบ่งชี้สำคัญถึงสถานการณ์การทุจริตในประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริต และไม่ยอมทนต่อการทุจริต ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่สุจริตส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตต่อไป ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังคงประสบกับสภาพปัญหาดังกล่าวที่นับวันจะมีรูปแบบของการกระทำความผิดทุจริต คอร์รัปชัน ที่หลากหลายมิติ และทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้กระบวนการพัฒนาการด้านต่างๆ ของประเทศขาดความสมดุลและก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ต่อเนื่องเกี่ยวพันกันหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่สั่งสมติดต่อกันมายาวนานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ประกอบกับค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เนื่องจากโครงสร้างทางสังคมเป็นระบบอุปถัมภ์ การเล็งเห็นผลประโยชน์ของตนหรือ

พวกฟ้องดีกว่าส่วนรวม การยกย่องเชิดชูคนรวย การแสวงหาผลประโยชน์จากการเป็นพรรคพวกของนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพล รวมถึงความเสื่อมของจิตสำนึกและค่านิยมของประชาชนส่วนหนึ่งที่ลดน้อยถอยลง และยิ่งมองเห็นว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติทั่วไปที่ได้รับผลตอบแทนคัมค่าหรือในบางกรณีก็ละเลย เพิกเฉย และไม่ยอมเข้าไปยุ่งเกี่ยว อีกทั้งสภาพปัญหาบางส่วนก็มักเกิดจากการใช้อำนาจในทางมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ โดยอาจเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการกระทำความผิดหรือเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดเสียเอง การจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันเป็นวิธีการที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้คนทั่วโลก ต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่มีการทำกันทุกปี อย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปี ที่ผ่านมามีหลายภาคส่วนได้พยายามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและเห็นผลของการแก้ปัญหาบางด้าน เช่น การปลูกฝังความดีให้เด็ก ๆ ในการเรียนการสอนหลักสูตร “โตไปไม่โกง” และการดำเนิน “โรงเรียน คุณธรรม” รวมถึงการตื่นตัวของภาคธุรกิจในการต่อต้านการทุจริต ทั้งนี้ จากผลคะแนนการรับรู้การทุจริต ในปี 2563 เป็นเครื่องบ่งชี้สำคัญถึงสถานการณ์การทุจริตในประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคมและประชาชนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริตและไม่ยอมทนต่อการทุจริต ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่สุจริตส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นของคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตต่อไป (สืบค้นจาก <https://www.nacc.go.th/> เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564)

กระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม การส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีหน้าที่ กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ห่วงใยและใส่ใจประชาชนรอบข้าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนส่งเสริมให้ SMEs ประอบการรายเดี่ยวและวิสาหกิจชุมชน รวมไปถึงกลุ่มเกษตรกรได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ตลอดจนการให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูกิจการ ส่งเสริมด้านการตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายและฐานลูกค้าที่หลากหลายมากขึ้น ด้วยภารกิจที่มากมายและมีความเกี่ยวเนื่องกับผู้ประกอบการต่างๆ นี้ จึงอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียกรับของขวัญ ของกำนันจากผู้รับบริการได้ หากไม่มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ผู้รับบริการขาดโอกาสและสูญเสียประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริการที่โปร่งใสและเท่าเทียมกัน

จากปัญหาการทุจริตที่ผ่านมา ที่มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการหรือแนวทาง

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานโดยมุ่งการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งได้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ สำหรับกระทรวงอุตสาหกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) โดยที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้คะแนน ITA 90.88 คะแนน จัดอยู่ในลำดับที่ 2 ของประเภทกระทรวงของประเทศ (สืบค้นจาก <https://itas.nacc.go.th/report/rpt0302> เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564)

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” เพื่อศึกษาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในเกิดขึ้นในองค์การ ตลอดจนส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

2.4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ 2) ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ภารกิจและการจัดแบ่งภายในตามอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานต่างๆ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบกับศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ โดยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติของนักวิชาการ ดังนี้

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2547, น. 2-3) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญๆ 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่า ต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่างๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์การได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อยๆ ไปก็ได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

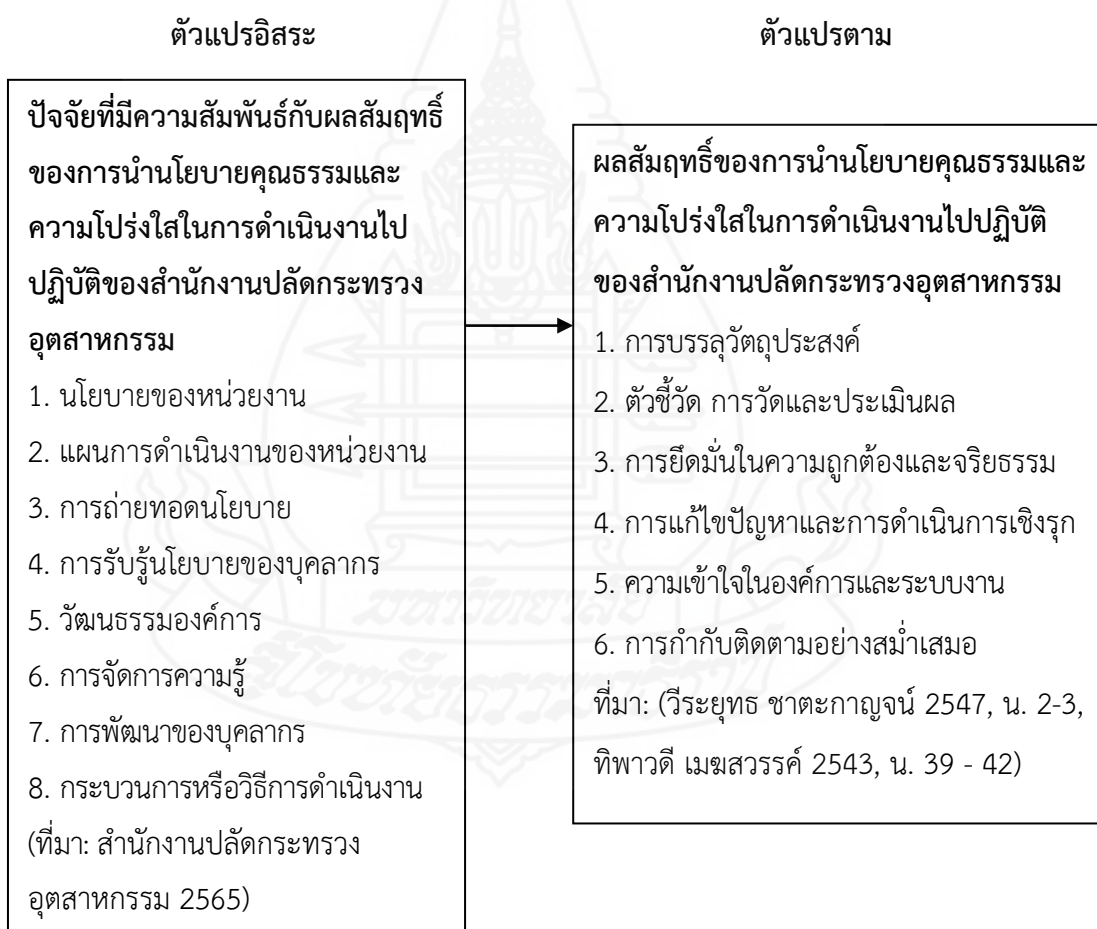
ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, น. 39-42) โดยได้ศึกษา การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยองค์การ ที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะต่างๆ ไปมีดังต่อไปนี้

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่าการที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์การจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน
6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย
7. มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา
8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และได้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้การตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

โดยผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในองค์การจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การบรรลุวัตถุประสงค์
2. ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล
3. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
4. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
5. ความเข้าใจในองค์การและระบบงาน
6. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ความตามแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษาจึงได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงประมวลผลได้กรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประเภท	ประชากร (คน)
ข้าราชการ	895
พนักงานราชการ	107
ลูกจ้างประจำ	88
รวม	1,090

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (2565)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973, pp. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนี้

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

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{1,090}{1+1,090(0.05)^2}$$

$$n = 293 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 293 คน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน โดยหาสัดส่วนด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากประเภทของประชากร จำนวน 3 ประเภท จากสูตรการกระจายตามสัดส่วน (นิยม ปุราคำ 2517, น. 167) ดังนี้

สูตร $nh = \frac{(Nh)n}{N}$

ในกรณีที่ nh = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละประเภท

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เท่ากับ 293 คน

Nh = จำนวนประชากรในแต่ละประเภท

N = จำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 1,090 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{895 \times 293}{1,090}$$

$$N = 241 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นข้าราชการ ทั้งหมด 241 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{107 \times 293}{1,090}$$

$$N = 29 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานราชการ ทั้งหมด 29 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{88 \times 293}{1,090}$$

$$N = 23 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นลูกจ้างประจำ ทั้งหมด 23 คน

4.1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ชนิดกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยใช้ประเภทเป็นเกณฑ์

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 293 คน

ตารางที่ 1.2 สัดส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประเภท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	895	241
พนักงานราชการ	107	29
ลูกจ้างประจำ	88	23
รวม	1,090	293

4.2 ขอบเขตตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ผู้ศึกษาได้ศึกษาภารกิจและการจัดแบ่งภายในตามอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานต่างๆ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้

นโยบายของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์การ 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2547, น. 2-3) และทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, น. 39 – 42) โดยสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในองค์การจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์การและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด 76 แห่ง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนกันยายน พ.ศ. 2565

5. สมมติฐานการศึกษา

H_0 : มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 : มีปัจจัยน้อยกว่า 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้นโยบายของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์การ 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

6.1.1 นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง แนวทางที่เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงานขององค์การเพื่อไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการศึกษานี้หมายถึง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

6.1.2 แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน หมายถึง แผนที่แสดงรายละเอียดงาน โครงการและกิจกรรมดำเนินการจริงในองค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพรวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการ ติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผล

6.1.3 การถ่ายทอดนโยบาย หมายถึง การนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติ เช่น คำสั่ง ผู้บังคับบัญชา การสอนงานการประชุมสัมมนา การสื่อสารและช่องทางการสื่อสารภายในองค์การ

6.1.4 การรับรู้นโยบายของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และการนำไป ปฏิบัติของบุคลากรที่มีต่อนโยบายขององค์การ

6.1.5 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีชีวิตที่คนในองค์การยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่างๆ ในองค์การ

6.1.6 การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่ง กระจุกกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถ เข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ องค์การมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

6.1.7 การพัฒนาของบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการ ทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและ ทักษะคิดของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.8 กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเรื่องใด เรื่องหนึ่งอย่างมีขั้นตอน ซึ่งวางไว้อย่างเป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนจบแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นตอนดังกล่าวช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมาย ขององค์การได้ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

6.2 ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไป ปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่เกิดจากการ ทำงานที่ได้ผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ ของการปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย

6.2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง การไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการ ปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ที่วางไว้ขององค์การ ด้วยการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

6.2.2 ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่คาดว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการในการตัดสินคุณค่าให้กับสิ่งต่างๆ ด้วยการนำผลที่ได้จากการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วทำการพิจารณาตัดสินว่าสิ่งนั้นมีคุณภาพในระดับใด

6.2.3 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ เพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

6.2.4 การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก หมายถึง การตระหนักหรือเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผน ลงมือ ะทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาส หรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

6.2.5 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยีระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล

6.2.6 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง กระบวนการควบคุมที่มุ่งกระทำให้เกิดผลสำเร็จของงานโดยตรวจตราติดตามอยู่ตลอดเวลา หากเห็นว่าจะงานอาจไม่สำเร็จรีบร้อยตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ก็ต้องเข้าไปแก้ไขทันที

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันที่เหมาะสมในอนาคตได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ 4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดธรรมาภิบาล
2. ทฤษฎีแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดธรรมาภิบาล

1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance)

ในปี ค.ศ. 1997 สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programmer: UNDP) ได้ทบทวนและให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมือง รวมทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล ซึ่งได้นำเรื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์เข้ามารวมไว้ด้วย รวม 9 ประการ (บทความออนไลน์: สืบค้นจาก <http://www.socgg.soc.go.th/History3.htm>. เมื่อ 16 มิถุนายน 2565) ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจทั้งโดยทางตรงหรือผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถเข้ามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

2) นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรม และไม่มี การเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3) ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสาร บุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการ และข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวนี้ต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์

4) การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบันและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) สถาบันและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมก็ตาม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและบรรดาสาธารณชนต้องมึ มุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, น. 8-9) ได้ระบุความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) ไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือ แก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่อาจจะเข้ามาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

มุตตา คงคืน (2551, น. 19) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลเป็นกลไกในการดำเนินงานทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจโดยดำเนินการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้กิดกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข

อรทัย แสงทอง (2551, น. 12) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วน ของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและใหม่การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

1.2 หลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาลในองค์การ

การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือของทั้งสถาบันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคม บทบาทของรัฐที่สำคัญนั้น คือ รัฐเป็นผู้มีบทบาทในการวางรากฐาน และรักษากฎระเบียบต่าง ๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีภาระรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล และหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบต่อด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพมาใช้ และให้มีความโปร่งใสในการ

ปฏิบัติงาน ยกกระตือรือร้นความชำนาญของภาครัฐให้มีความทันสมัย เป็นต้น ส่วนบทบาทขององค์การภาคเอกชนและบทบาทของประชาสังคม ที่มีต่อการสร้างธรรมาภิบาล คือ การรวมตัวกันของสาธารณชนในการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ โดยรัฐควรมีการหามาตรการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงการทำความผิดจรรยาบรรณ เป็นต้น

สำหรับหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาลในองค์การตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบไปด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ซึ่งรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ทำตามอำเภอใจ การไม่ละเมิดกฎหมาย และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ประกอบด้วย 7 หลัก ดังนี้

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

1.3 หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง

1.4 หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครอง ที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลัก ห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

1.5 หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

1.6 หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย ” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆ มิได้

1.7 หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็น กฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดมั่น ถือมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน เช่น ซื่อสัตย์อดทน เมตตากรุณา เสียสละ เป็นต้นในระดับกิจการ หลักคุณธรรม คือ การทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง มาตรฐานทางศีลธรรมคุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชีเพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลบเลี่ยง หนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่อง ต่อไปนี้

2.1 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างใจแข็งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2.2 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

2.3 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

2.4 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

สำหรับการที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณนั้นเป็นการกระทำผิดวิชาชีพนิยม ได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทางหรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็นรวมถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ รวมทั้งการให้และรับข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมาทันเวลาในระดับกิจการ อาจแปลความหมายของ "Accountability" ว่าเป็น "ความรับผิดชอบที่อธิบายได้" ซึ่งเป็นภาระบทบาทของผู้บริหารในแง่ข้อผูกพันหรือความเต็มใจที่จะยอมรับความรับผิดชอบ รวมทั้งความสามารถในการรายงานชี้แจงให้เหตุผลเพื่ออธิบายการกระทำของตนเองและสามารถตอบคำถามของทุกฝ่ายที่

เกี่ยวข้องได้ในทุกที่ทุกโอกาส เพื่อแจกแจงอธิบายการกระทำทั้งหมดที่ตนรับผิดชอบ ประกอบไปด้วย หลักการย่อย 4 หลักการ ดังนี้

3.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

1) มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น

- 2) โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 3) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงาน
- 4) มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น
- 5) มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่
- 6) มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

3.2 ความโปร่งใสด้านให้คืน ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2) มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์
- 4) มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3.3 ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- 2) มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม
- 3) มีการลงโทษจริงจังก หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด
- 4) มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ
- 5) หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง
- 6) มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต
- 7) มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

3.4 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

1) ประชาชนได้เข้ามามีรู้ การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
2) ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทาน การออกกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ

3) ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น

- 4) มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้ามาร่วมตรวจสอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญ รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับคำแนะนำมาร่วมวางแผนและปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับสังคม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายและมีความคิดเห็นที่แตกต่าง หลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็นหรือความต้องการที่แตกต่างเพื่ออยู่บนพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในระดับกิจการ องค์กรจะกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลายช่วยบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ คือ

4.1 ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

4.2 ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผน โครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดี ข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น

4.3 ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็น เรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อินนุญาโตตุลาการ เพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

4.4 ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงสุดของการมีส่วนร่วม คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในงานของตนเอง ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงการตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่

5.1 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนักรับผิดชอบ กล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

5.2 ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

5.3 การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนักรับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสนับสนุน แนะนำทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

5.4 การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

5.5 การมีแผนการสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนักรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์กรและที่สำคัญ คือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย

5.6 การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์กร

6. หลักความคุ้มค่า (Cost -Effectiveness or Economy) คือ การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระดับบุคคล ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าในระดับกิจการ คือ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุด เช่น การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน ประกอบด้วย

6.1 การประหยัด หมายถึง

- 1) การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 2) การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
- 3) การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน
- 4) การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน
- 5) การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง

- 1) มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3) มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน

6.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง

- 1) การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 2) การมีการเน้นผลงานด้านบริการ
- 3) การมีการประเมินผลการทำงาน
- 4) ผู้บริหารระดับสูงมีสภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ธรรมภิบาล เป็นเครื่องมือจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ซึ่งในปี ค.ศ. 1997 United Nations Development Programmer: UNDP ได้ทบทวนและให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมือง ส่วนในประเทศไทยตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบไปด้วย 5 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2. ทฤษฎีแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การทำความเข้าใจความหมาย หรือ การนิยามศัพท์ “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” จะทำให้ทราบถึงสาระสำคัญเบื้องต้นของขอบข่ายขอบเขตของเนื้อหาสาระในเรื่องดังกล่าวและในการนี้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมาย “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ดังนี้

Pressman & Wildavsky (1973 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 1) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านี้แล้ว กับการกระทำหรือปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้นหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะทำให้บังเกิดผลในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

Donal S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 1) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านี้แล้ว

Eugene Bardach (1980 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 1) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการของกลยุทธ์ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตน ซึ่งเป้าหมายที่กลุ่มเหล่านี้ต้องการให้เกิดขึ้นอาจสอดคล้องหรือไปกันได้หรือไม่ได้กับเป้าหมายตามอาณัติ

Quade (1982 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 2) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการกับแบบแผนการนำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามอาณัติของนโยบาย โดยยอมรับต่อข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้มีการตัดสินใจไปก่อนแล้วนั้นคือการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเกิดขึ้นภายหลังที่มีการตัดสินใจยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้นไปแล้ว

Ernest R. Alexander (1985 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 2) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะให้ได้รับประโยชน์จากนโยบายเป็นการเฉพาะและเป็นการปฏิบัติในภาคสนาม

Putt & Springer (1989 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2556, น. 2) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมและการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดขึ้นจากการแปลงข้อความนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการกระตุ้น การทำให้ข้อความนโยบายชัดเจนและการมีความคิดริเริ่ม การแสดงเจตนาจะช่วยการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล

พอล เอ ซาบาเตียร์ และดาเนียล เอ แมสมาเนียน (Paul A. Sabatier and Daniel z. Mazmanian 1983 อ้างถึงใน ปิยะนุช เงินคล้าย ม.ป.ป., น. 1) กล่าวว่าไว้ว่า การ นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย การตัดสินใจพิพากษาอรรถคดีคำสั่งของฝ่ายบริหาร

Van Meter and Van Horn (1975, p. 208) กำหนดว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่า การดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในภาครัฐ หรือภาคเอกชน ซึ่งการ ดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนิน นโยบายที่ได้กระทำก่อนหน้านั้นแล้ว

ปิยะนุช เงินคล้าย (ม.ป.ป., น. 1, 3) ได้อธิบายความหมายเรื่องกระบวนการนำ นโยบายไปปฏิบัติของ ยูยีน บาร์แคช ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานทางปฏิสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับ เป้าหมายของนโยบายก็ได้ ในส่วนของ เพรสแมน และวิลดาฟ สก็ ให้ความหมายว่า หมายถึง การผลิตผลลัพธ์ออกมาการทำให้สำเร็จ นอกจาก ความหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว

ปิยะนุช เงินคล้าย (ม.ป.ป., น. 3) ยังอธิบายความหมายการ นำนโยบายไปปฏิบัติ ของ มิลบริย์ แมคคลาฟลิน ว่าหมายถึง กระบวนการขององค์การที่ต่อเนื่องและเป็นพลวัต ซึ่งได้รับการ ปรับปรุงแต่ง และหล่อหลอมโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ของนโยบายกับสภาพของ องค์การที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนโยบาย โดยพยายามปรับเปลี่ยนประนีประนอม ระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไข และสภาพแท้จริง ของหน่วยปฏิบัติ

ณัฐธา วินิจนัยภาค (2554, น. 273) สรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะดำเนินไปได้เมื่อมีการลดความเป็นนามธรรมของนโยบายให้มีความเป็น รูปธรรมมากขึ้น โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามลำดับ เพื่อให้ ผู้มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ ซึ่งการจะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ได้นั้นจะต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบาย กลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดัน หน่วยราชการ และองค์กรพัฒนา เอกชนที่ สนใจในประเด็นนโยบายนั้นๆ

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539, น. 157) ได้ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการเป็นผลต่อเนื่อง มาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลสุดท้ายเป็นเช่นไร

มยุรี อนุมานราชชน (2547, น. 208) ได้ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือ คณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยการจัดหา ทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนอง วัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์การและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงาน โครงการที่กำหนดไว้

ทองใบ สุดซารี (2536, น. 43) ได้สรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง กระบวนการในทางปฏิบัติที่จะทำให้นโยบายใดๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้และได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติประเทศต่างๆ อาจจะมีผลแตกต่างกัน กล่าวคือ ประการแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ต้องถามความสามารถทางการบริหารสูง จนกลายเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของประเทศในโลกที่สาม และในยุโรปบางประเทศ เช่น อิตาลี เป็นต้น

สรุป ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรและบุคคล ในการแสวงหาความรู้ความเข้าใจ มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว ด้วยความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผลในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อีกทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบายนั้นได้

2.2 แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้แนวคิด “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ดังนี้

Bardach (1980, p. 9) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง และขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคม ความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่ต้องการจะเน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงครอบคลุมกระบวนการแปลงนโยบายเป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

Van Meter and Van Horn (1975, p. 447 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 5) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่า ครอบคลุมถึงการกระทำของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มทั้งที่เป็นราชการหรือเอกชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย

Van Meter and Van Horn (1975, pp. 445-448 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ 2540, น. 1) ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น นโยบายที่เรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ น้อยที่สุด และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ระดับสูง จะประสบความสำเร็จสูง ถ้านโยบายเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงมาก และมีความเห็นพ้องต้องการในวัตถุประสงค์น้อย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติจะมีน้อย กล่าวสรุปได้ว่าลักษณะนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีลักษณะ คือ

1. มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์นโยบายไว้อย่างดี ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการได้ยึดถือปฏิบัติตรงกัน
2. ความถูกต้องเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย
3. การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอสำหรับหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติ
4. การจัดสายงานการบังคับบัญชาและประสานงานภายในและระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ
5. การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน

Walter William (1975 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 219-220) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการคำนึงถึงความพร้อมขององค์การ คือผู้ปฏิบัติงานควรมีการวิเคราะห์ความหมายที่ชัดเจนความเฉพาะเจาะจงและความสมเหตุสมผลของนโยบายอย่างถ่องแท้ เฉพาะความพร้อมของบุคลากร องค์การ และการจัดการทั่วไป ตลอดจนการกำหนดรูปแบบของการบริหาร ปัจจัยที่เอื้ออำนวย การจัดระบบข้อมูล ข้อมูลป้อนกลับ และการประเมินผล กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการสำรวจการนิยาม “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมา อาจกำหนดคำนิยามในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึงการดำเนินการของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีมุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จโดยตรง ทั้งนี้ ลักษณะการดำเนินการดังกล่าว จะต้องสังเกต และตรวจสอบได้จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

Jones (1977, p. 139 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 219-220) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้แผนงาน (Program) บรรลุผล ซึ่งมีกิจกรรม คือ การตีความ (Interpretation) องค์การ (Organization) และการปฏิบัติ (Application)

Edwards (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 219-220) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติครอบคลุมถึงกิจกรรม คือ การทำสัญญาการหาข้อมูลข่าวสาร การกระจายข่าวสาร การมอบหมายบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ การจ้างบุคลากร การจัดตั้งองค์การ

Mazmanian and Sabatier (1989, pp. 20-21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและนโยบายสาธารณะ โดยชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง การนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุด หรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือ การบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน เริ่มด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนาผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ และการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้
2. การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายใดที่กลุ่มเป้าหมายไม่ยินยอมปฏิบัติ จะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
3. พิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบในทางบวกหรือทางลบ ถ้าเกิดผลในทางลบก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบาย ซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบายจะประเมินได้ว่าเป็นผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่
5. การประเมินกระบวนการทางการเมืองที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

กลา ทองขาว (2548, น. 6-7) ได้สำรวจผลงานวิชาการดานการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการไทยรวมสมัย พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักเห็นพ้องตรงกันเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่ขาดความต่อเนื่อง แต่เป็นกิจกรรมมีต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา

ประเด็นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย ทั้งนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษา องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้นเพียงใด กล่าวคือ ในส่วนนี้จะเป็นเรื่องที่นักวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมุ่งให้ความสนใจไปที่ปัญหาหรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการให้ลึกซึ้งและถ่องแท้ยิ่งขึ้น”

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน ใช้ความถูกต้องเหมาะสมของทฤษฎีเป็นพื้นฐานของนโยบาย คำนึงถึงความพร้อมขององค์การ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีการวิเคราะห์ความหมายที่ชัดเจน มีความสมเหตุสมผลของนโยบาย โดยมุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จ ดำเนินการโดยกลุ่มบุคคล ภาครัฐและองค์กรเอกชนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยทางด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content) (วรเดช จันทรศร 2552) ได้แก่ 1) ลักษณะของนโยบาย และ 2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

1) ลักษณะของนโยบาย

Grindle (1980, pp. 33-34 อ้างถึงใน เจตน์ ธนวัฒน์ 2539, น. 29) มีความเห็นว่า เนื้อหาสาระของนโยบายจะมีผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ

- (1) นโยบายหรือโครงการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ย่อมได้รับการต่อต้านจากกลุ่มที่เสียผลประโยชน์
- (2) นโยบายหรือโครงการที่นำผลประโยชน์อย่างกว้างๆ ไปสู่ชุมชนจะได้ผลในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายหรือโครงการที่แคบ
- (3) นโยบายหรือโครงการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในทางปฏิบัติ
- (4) นโยบายหรือโครงการที่หวังผลในระยะยาว อาจยากแก่การปฏิบัติมากกว่านโยบายหรือโครงการที่หวังผลในระยะสั้น
- (5) ลักษณะของนโยบายหรือโครงการจะมีส่วนกำหนดความยากง่ายในการนำไปปฏิบัติ
- (6) เนื้อหาสาระของนโยบายที่กำหนดว่าใครหรือหน่วยงานใด จะรับผิดชอบ ดำเนินการจะมีส่วนทำให้การปฏิบัติมีผลสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน

2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

Meter and Horn (1975, pp. 464-465) วัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ การแยกแยะให้ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายมีอะไรบ้าง เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Meter and Horn (1975, pp. 471-472) ความสำเร็จของนโยบายใดๆ นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากสื่อมวลชนตลอดจนประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จ นโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนหรือประชาชนโดยทั่วไปมักประสบปัญหาในทางปฏิบัติอย่างมาก

Edwards and Sharkansky (1978, pp. 295-297 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร 2552) ปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ การติดต่อสื่อสาร (Communication) ระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ และระหว่างองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ด้วยกันเองจะต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพการเปิดโอกาสให้มีการสร้างไยแห่งความสัมพันธ์ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน และอื่นๆ จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น โดยสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยของนโยบาย (Policy Context) ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายที่มีการแยกแยะได้ชัดเจน การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความสามารถของหน่วยปฏิบัติ การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Grindle (1980, pp. 33-34) มีความเห็นเช่นเดียวกับ Sabatier and Mazmanian (1983, p. 25) ว่านโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น

Sabatier and Mazmanian (1983, pp. 20-35 อ้างถึงใน เอมอร ไชยบัวแดง 2539, น. 21) นโยบายที่มุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่มุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง

2.4 ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย

วรเดช จันทรศร (2552) นโยบายสาธารณะ หมายถึง ความคิดของรัฐบาลที่ว่าจะทำอะไรหรือไม่ อย่างไร อย่างไรเพียงใด เมื่อใด โดยนำจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการกระทำ
- 2) การกำหนดแนวทางใหม่ๆ
- 3) การกำหนดการสนับสนุนต่างๆ

นโยบายสังคมหรือนโยบายสาธารณะเป็นวิชาการที่มีขอบเขตกว้าง ซึ่ง “นโยบาย” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (Titmuss 1974, pp. 23-24 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร 2552)

1. นโยบายเป็นสิ่งที่บอกถึงหนทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการว่าจะกระทำได้อย่างไร

2. นโยบายต้องเป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานความเชื่อว่าสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ แก้ไขได้ หรือทำให้มีสถานะที่ดีขึ้นได้

3. นโยบายเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจ (ตลอดจนอุดมการณ์) ที่ต้องการกระทำในสิ่งที่เป็นหนทางแก้ไขปัญญา เป็นการสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบของผู้ตั้งใจจะแก้ปัญหา

วรเดช จันทรศร (2552) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติ มีทัศนคติที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติได้ดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ เห็นด้วยและมีความรู้สึกผูกพัน

การกำหนดกลยุทธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติควรจะต้องอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติซึ่งง่าย ไม่ซับซ้อน ซึ่งหากให้กลยุทธ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนมากเท่าใด โอกาสที่จะประสบความสำเร็จล้มเหลวยิ่งมีมาก Meter and Horn (1975, p. 471 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 5) ได้สรุปคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง

1. จำนวนบุคลากร และความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. ระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา หน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
4. ระดับของการสื่อสารในหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับกัน และกับบุคคลภายนอกหน่วยงานนั้น
5. สัมพันธภาพที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของหน่วยงานที่รับผิดชอบกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่างๆ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2552, น. 34-35) ได้จำแนกวงจรนโยบายออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

ขั้นแรก การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เป็นขั้นตอนของการระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก

ขั้นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นการแปลความนโยบายการรวบรวมทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง การวางแผนงาน การจัดองค์การและการดำเนินงาน

ขั้นที่สาม การประเมินผล (Policy Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากไม่ได้ผลก็จะยกเลิก หรือหากมีข้อผิดพลาดหรือเกิดผลกระทบ (Impacts) ในด้านลบก็จะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายเสียใหม่

2.5 เครื่องชี้วัดประสิทธิผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2552, น. 195-200) การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีความแตกต่างอย่างน้อย 3 แนวทางคือ แนวทางแรก ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถวัดได้จากระดับของความร่วมมือที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติมีต่อผู้ออกคำสั่งหรือผู้กำหนดนโยบาย ถ้าระดับของความร่วมมือมีสูง ระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าระดับของความร่วมมือมีต่ำก็ย่อมหมายความว่า ระดับความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสูงแนวทางที่สอง ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไขที่ว่า ได้มีการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายนั้นตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่น และปราศจากปัญหา ถ้าการปฏิบัติตามนโยบายใดเต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือมีอุปสรรคข้อขัดข้องเกิดมากขึ้นเท่าใด ระดับของความล้มเหลวก็จะมีสูงขึ้นเท่านั้นแนวทางที่สาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้จากการที่นโยบายนั้นได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น (Short-Run Performance) และหรือก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ตามที่พึงปรารถนาหรือไม่

2.6 แนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ลือชัย วงษ์ทอง (2550, น. 30-37) ได้สรุปการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมี 3 แนวทางคือ

แนวทางที่ 1 เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งแยกออกจากการกำหนดนโยบาย กล่าวคือ เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการกำหนดนโยบาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่ง หรือโครงการที่ได้กำหนดเป้าหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ไว้แล้วไปดำเนินการให้บรรลุผล ประกอบด้วย

1. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การระบุถึงรายละเอียดของแผนต่างๆ และเน้นการควบคุมอย่างมาก
2. การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีการกำหนดขอบเขตของแต่ละฝ่ายและแยกจากกัน
3. การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องของการเมือง ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะไม่ใช่ว่าเป็นเรื่องของการเมืองแต่จะเป็นเรื่องทางเทคนิค
4. เน้นในเรื่องการให้คำแนะนำ การออกคำสั่ง หรือการให้ความยินยอม

5. การดำเนินการตามนโยบายจะเป็นไปในแนวทางเดียว คือ จากข้างบนลงมาสู่ข้างล่าง (Top Down) ตามลำดับขั้นตอนของการจัดโครงสร้างขององค์กร

แนวทางที่ 2 เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติกับการกำหนดนโยบายไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างชัดเจน เนื่องจากนโยบายมักได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในระหว่างการนำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบปฏิสัมพันธ์ หรือ The Interaction Model เป็นแบบที่เน้นกระบวนการโดยพิจารณาว่า ในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้แสดง (Actors) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะพยายามเข้าแทรกแซงนโยบาย มีการเจรจาต่อรองเพื่อปรับเป้าหมาย และวิธีการให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันในระหว่าง Actor เหล่านั้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เน้นในเรื่องของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเจรจาต่อรอง (Bargaining) ความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ
2. การปรับเปลี่ยนของแต่ละพรรคแต่ละกลุ่มเป็นไปภายใต้กระบวนการทางการเมือง (ซึ่งรูปแบบนี้เห็นว่า กระบวนการ (Process) เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ)
3. การตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางเลือกซึ่งเป็นส่วนต่างมากกว่าจะพิจารณาทั้งหมด
4. วิธีการ-เป้าหมาย (Means-Ends) และเป้าหมาย-วิธีการ (Ends-Means) มีการปรับเปลี่ยนไปมาคงอยู่อย่างต่อเนื่องมิได้แยกจากกัน
5. การพิจารณาเฉพาะส่วนที่เพิ่มขึ้น (Incrementalism) เป็นการสร้างความพึงพอใจ (Satisfy) ให้แต่ละฝ่าย
6. ตัวแบบนี้มีข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและความสามารถของมนุษย์ (เมื่อเปรียบเทียบกับความสลับซับซ้อนของปัญหาต่างๆ)

แนวทางที่ 3 แบบวิวัฒนาการ หรือ Implementation as Evaluation เป็นการมองการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะของกระบวนการวิวัฒนาการที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีการกำหนดเป้าหมายของนโยบาย แต่เป้าหมาย และวิธีการต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนไปตามประสบการณ์และสถานการณ์ในการปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้ คือ

1. นโยบายเป็นสมมติฐานที่ได้มาจากการทดสอบ
2. การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อเนื่องอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกจากกันได้
3. รูปแบบนี้ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงที่ได้มาจากการเรียนรู้และการค้นพบสิ่งใหม่

4. เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะปัญหาที่สลับซับซ้อนแล้ว ความรู้ของมนุษย์ก็ยังคงเป็นสิ่งที่มืออยู่อย่างจำกัด
5. ผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติจะเป็นตัวแสดง ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดมากกว่าตัวแสดง (Actors) อื่นๆ

2.7 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วเรช จันทรศร (2552, น. 129-149) การนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องอาศัยการนำเสนอตัวแบบทางทฤษฎี (Theoretical Models) การเสนอตัวแบบนี้เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีนิรนัย โดยได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีดังนี้

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เป็นตัวแบบที่ผู้ศึกษามีฐานคิดว่านโยบายแผนงานและโครงการที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจชัดเจนมีการมอบหมายการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดและประเมินผล และมีมาตรการให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบสหองค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Intergovernmental Policy Implementation Model) ตัวแบบนี้พัฒนาโดย Horn and Meter (1976, pp. 39-64 อ้างถึงในเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2551, น. 5) แบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกำหนดแนวทางของกลุ่มตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นตัวตัดสินผลการปฏิบัติตามนโยบายภายใต้การควบคุมเฉพาะ (Particular Jurisdiction) ดังนั้น การคัดเลือกเกณฑ์วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นขั้นตอนสำคัญการวางแผนและการควบคุมผลของการนำมาตราฐานในนโยบายไปปฏิบัติการปฏิบัติงานระบบการวัดผลมาตรการในการให้คุณให้โทษการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามที่ใช้เพื่อตัดสินว่าวัตถุประสงค์ของนโยบายจากรัฐบาลกลางบรรลุผลหรือไม่ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญประกอบด้วยมาตรฐานและทรัพยากรนโยบาย การสื่อข้อความการบังคับใช้กฎหมาย คุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตามตัวแบบสหองค์การ

จากทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน มีการจำแนกวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่เป็นไปได้ และสามารถวัดและประเมินผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.8 ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

- 1) ประเทศได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของรัฐบาล
- 2) ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาในทุกๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายจะส่งผลกระทบต่อผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มคนที่น่าไปปฏิบัติ และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง
- 4) เป็นกระบวนการแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ทำให้นโยบายไม่เป็นเพียงนามธรรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM)

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา รัฐบาลของประเทศที่พัฒนาทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลีย ได้เร่งปฏิรูประบบราชการทั้งนี้เนื่องจากประเทศเหล่านั้นประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจทั้งในเรื่องการแข่งขันการค้าระหว่างประเทศ การใช้จ่ายของรัฐบาลที่มีสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับรายจ่ายรวมทั้งประเทศ ปัญหาการขาดดุลของงบประมาณภาครัฐและปัญหาเรื่องความล่าช้าในการบริการประชาชน รัฐบาลของประเทศเหล่านั้นจึงต้องการที่จะปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหารตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้าและกฎระเบียบมาใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2543, น. 145) โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ (บทความออนไลน์: สืบค้นจาก <http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=1036.0> เมื่อ 5 สิงหาคม 2565)

3.1 ความหมายและแนวความคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) หรือการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ซึ่งมีแนวความคิดหลักเหมือนกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Canadian International Development Agency; CIDA (1999) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, น. 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, น. 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

การบริหารงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators - KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวบ่งชี้วัดดังกล่าว การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยหลักพื้นฐานที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ คือ การมีระบบข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบความคืบหน้าของการปฏิบัติงาน หรือระบบการเงินและบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลแยกรายโครงการเพื่อให้ทราบต้นทุนค่าใช้จ่ายในแต่ละงาน การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดการให้ได้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

3.2 กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญๆ 4 ขั้นตอน (วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ 2547, น. 2-3) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่า ต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่างๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อยๆ ไปก็ได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 ลักษณะขององค์การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะต่างๆ ไปดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ 2543, น. 20 - 22)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์การจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน
6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้วยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย
7. มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และได้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.4 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กร/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการพัฒนาองค์กร การออกแบบ/ทบทวนโปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กรหรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการคู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน มีกิจกรรม/กระบวนการที่สำคัญ

การกำหนดผลลัพธ์ (ตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการ/องค์กรจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป

การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวังที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

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

3) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ออกให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวชี้ที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ 2545, น. 27 - 28)

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

2) ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

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

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

5) ตัวชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ในกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็นระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์และทันกาล

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ 2543, น. 39 - 42)

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

1.1 การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจนั้น จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้นๆ กับผู้มีส่วนได้เสียกับงานนั้นๆ ด้วย โดยตัวบ่งชี้จะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะมีตัวบ่งชี้ในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและรักษาระบบข้อมูลนี้ด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาสาระของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนด ทุกครึ่งปีหรือหนึ่งปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนหรือการจัดทำงบประมาณ ประจำปี และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้ จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลา และมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม โดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องการพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

สรุป การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้ว นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System: PBBS) ทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐ ให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความตรงเป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ ผู้ศึกษาจึงได้หยิบยกแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา

ซึ่งสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในองค์การจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การบรรลุวัตถุประสงค์
2. ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล
3. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

4. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
5. ความเข้าใจในองค์การและระบบงาน
6. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรม เริ่มจากการก่อตั้ง กองอุตสาหกรรม ในกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ เมื่อ พ.ศ. 2479 ก่อนจะยกฐานะขึ้นเป็น กองอิสระรัฐพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2480 ถัดมาเมื่อ พ.ศ. 2484 ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการกองเศรษฐกิจใหม่ โดยเปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงเศรษฐกิจ และจัดตั้ง กรมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงเศรษฐกิจ

เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2488 ประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จัดตั้ง "กระทรวงการอุตสาหกรรม" โดยมีส่วนราชการในสังกัด คือ

1. สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ตั้งใหม่)
4. กรมโลหกิจ (โอนมาจากกระทรวงมหาดไทย)
5. กรมวิทยาศาสตร์ (โอนมาจากกระทรวงการเศรษฐกิจ)
6. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กรมอุตสาหกรรม กระทรวงการเศรษฐกิจเดิม)

กระทรวงการอุตสาหกรรม เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงอุตสาหกรรม ใน พ.ศ. 2495 โดยมีปลัดกระทรวงคนแรก ได้แก่ พ.อ.สุวรรณ เพ็ญจันทร์ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 ถึง 19 กันยายน พ.ศ. 2495 และ ดร.พร ศรีจามร ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2495 เป็นปลัดคนต่อมาในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 นายกอบชัย สังสิทธิสวัสดิ์ ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ปัจจุบันกระทรวงการอุตสาหกรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวง มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังส่วนภูมิภาค ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัด คือ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ทั้งสิ้น 76 แห่ง สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประกอบไปด้วยกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน เพื่อให้บริการประชาชน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ส่งเสริมและสนับสนุน กำกับ ดูแล การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค
3. จัดทำแผน ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด รวมทั้งประสานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
5. ส่งเสริม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัด

ภารกิจและการจัดแบ่งภายใน ประกอบไปด้วย 4 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มนโยบายและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 1.1 ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะและประสานการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม ในระดับจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการแผนปฏิบัติงาน และคำของบประมาณ ในความรับผิดชอบของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด รวมทั้งบูรณาการแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด
 - 1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัด
 - 1.4 รวบรวม ประมวล วิเคราะห์ และจัดทำภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระดับจังหวัด
 - 1.5 กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัด
 - 1.6 งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานบุคคล งานการประชุม และงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน
 - 1.7 งานการเงินและบัญชี รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐการควบคุม ดูแล การใช้สาธารณูปโภค และการบำรุงรักษา อาคารสถานที่ยานพาหนะ และทรัพย์สินของสำนักงาน

2. กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุน กำกับ ดูแล การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสถานประกอบการได้ปฏิบัติตามกฎหมายด้านการผลิตอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของโรงงานอุตสาหกรรม

2.4 จัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

3. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บริการและประสานการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในพื้นที่รับผิดชอบ

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บริการและประสานการดำเนินงานตามนโยบาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมวิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการ

3.3 ส่งเสริม พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมในงานที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ประกอบการในพื้นที่รับผิดชอบ

3.4 ประสาน เชื่อมโยงและบริการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อความสามารถในการยกระดับขีดแข่งขันของกลุ่มเป้าหมาย

3.5 ดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนารับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม และการผลิตภัณฑ์ชุมชนในภูมิภาค

4. กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 จัดทำข้อมูลและส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ดูแล การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยพิกัด อัตราค่าภาคหลวงแร่ กฎหมายว่าด้วยโรงงานเฉพาะในส่วนโรงงานไม่ บด หรือย่อยหินการทำเกลือสินเธาว์ การสูบน้ำเกลือจากใต้ดิน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมแร่ วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยีนวัตกรรม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย กฎหมายว่าด้วยแร่

4.3 ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำเหมืองแร่ แต่งแร่ และการประกอบโลหกรรม

4.4 จัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านพื้นที่จังหวัดที่อุตสาหกรรมแร่ในเขตรับผิดชอบ

4.2 การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติ

เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอโดยเป็นส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงทุกกระทรวง และให้รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและรองปลัดกระทรวง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตอีกตำแหน่งหนึ่ง รวมทั้งส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการที่ไม่สังกัดนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือ ทบวง ทุกส่วนราชการ โดยให้รองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตอีกตำแหน่งหนึ่งด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2559 เห็นชอบมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงทุกกระทรวง โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงปรับแก้ยัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ จากปัญหาการทุจริตที่ผ่านมา มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพหุติมิชอบ โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพหุติมิชอบในหน่วยงาน โดยมุ่งการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เพื่าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพหุติมิชอบ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งได้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ

โดยรัฐบาลได้เสริมสร้างกลไกขับเคลื่อนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตขึ้นมา 3 ระดับ คือ คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ เป็นกลไกระดับนโยบาย มีนายกรัฐมนตรี/หัวหน้าคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นประธาน คณะกรรมการจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อต้านการ

ทุจริตให้เป็นกลไกขับเคลื่อนภาพรวมระดับประเทศ และกลไกระดับปฏิบัติการ โดยการออกมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ซึ่งประจำอยู่ทุกส่วนราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่าปัจจุบันมีจำนวน 35 ศูนย์ ให้เป็นกลไกประสานงาน กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ข้อสั่งการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันกับหน่วยงานภายใต้กำกับทั้งหมดซึ่งได้แก่หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นกลไกประสาน กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในฐานะที่สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 กำหนดให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงอุตสาหกรรม (ศปท.อก.) มีหน้าที่และอำนาจ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงอุตสาหกรรม 2563, น. 27) ประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิด ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารและกลไกการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการขับเคลื่อนงานและศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของหน่วยงานในกระทรวงอุตสาหกรรม มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 85 คะแนนขึ้นไป

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบใน การปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรินทร์ สุทธิชัย (2555) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปรับปรุงพัฒนาในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก 2 ปัจจัย คือ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และด้านการติดตามการดำเนินงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 7 ปัจจัย คือ ด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติด้านภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร และด้านสมรรถนะขององค์กร 2. ปัจจัยภายนอกเหนือการควบคุมที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3 ปัจจัย คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวนทาง เศรษฐกิจ และด้านสภาพทางสังคม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย คือ ด้านการ เปลี่ยนแปลงทางการเมือง 3. การนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติระดับความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมด้านผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัย 4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติของ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสายวิชาการและสายผู้สอน คือ ปัจจัยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยการติดตามการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีน้ำหนักสูงสุด 5. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสายสนับสนุนหรือสายปฏิบัติ คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยการติดตามการดำเนินงาน และปัจจัยเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีน้ำหนัก สูงสุด 6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่ามหาวิทยาลัย ราชภัฏประสบความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามผล รายงานผล และทบทวนอยู่เป็นประจำ นโยบายต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม ที่สำคัญผู้บริหารสูงสุดต้องเข้าใจ และสนับสนุน

นโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ต้องตอบโจทย์ปัญหาของประเทศให้ได้ และจัดทำนโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีเป้าหมายชัดเจนสู่ทุกระดับ ต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เป็น โครงการที่สามารถหาแหล่งทุนสนับสนุนจากรัฐได้ นโยบายแนวทางที่มีประโยชน์ ต้องมีงบประมาณดูแล ควบคุมอย่างต่อเนื่อง วางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มรูปแบบพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ฯลฯ วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ มีกรอบการดำเนินงานชัดเจน และมีมาตรการสำหรับกำกับควบคุมการทำงาน เลือกคนให้เหมาะกับงานบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ มีเครือข่าย

ธนเทพ ทองชมภู (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง 2) 2.1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยผู้นำ ปัจจัยวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยทรัพยากร ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย 2.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด มี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยผู้นำปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย และปัจจัยสมรรถนะองค์กร 3) ปัญหาและอุปสรรคที่พบระบบอุปถัมภ์ การแทรกแซงจากการเมืองในการคัดสรรหรือสรรหาบุคลากรและปัญหาทางด้านความเพียงพอของทรัพยากรทางด้านงบประมาณและบุคลากรพบมากในส่วนงานภูมิภาคระดับจังหวัด 4) ข้อเสนอแนะ 4.1) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติหน่วยงานส่วนภูมิภาคนั้นควรมีการปรับปรุงเรื่องของงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติตามนโยบายเพราะต้องแบกรับภาระงานเพิ่มของจังหวัด 4.2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้นำในทุกๆระดับนั้นมีส่วนสำคัญอย่างมากในการช่วยแก้ไขปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำในระดับสูงที่จะต้องลงมามีส่วนร่วมและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุนนโยบายที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ และกำลังคนอย่างเพียงพอเพื่อใช้ประโยชน์จากสมรรถนะองค์กรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2564) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีคะแนนการประเมินรวม 97.46 อยู่ในระดับ AA เมื่อพิจารณาการประเมินรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัด

ด้านการป้องกันการทุจริต พบว่า ได้รับคะแนนการประเมินสูงสุด ร้อยละ 100 ตัวชี้วัดระดับรองลงมา ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ 97.82 – 98.90 ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สำหรับตัวชี้วัดที่สำนักงานฯ ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการมีความโปร่งใส และจะส่งผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ร้อยละ 94.62 ตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน ร้อยละ 92.67 และตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการทำงาน ร้อยละ 92.02 ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นตามลำดับ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรว่า ตามที่ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2564 จำนวน 97.46 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยมีผลการประเมินระดับ AA หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยสามารถบรรลุความสำเร็จในการเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม และความโปร่งใสให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ อาจมีรายละเอียดบางตัวชี้วัดที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการกำกับดูแล หรือส่งเสริมการทำงานอีกเพียงเล็กน้อย เพื่อยกระดับคุณภาพในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น คาดหมายได้ว่า หากหน่วยงานยังมีกลไกการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานจะสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ที่นำมาสู่ความเชื่อมั่นศรัทธา และสร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ได้แก่ 1) เพิ่มมาตรการกำกับให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ 2) เพิ่มการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น 3) ปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น 4) เพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น 5) เพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนมากขึ้น 6) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น 7) เพิ่มมาตรการกำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการทำงานอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล 8) ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น 9) ส่งเสริมการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก 10) กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามีการติดต่อปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด 11) ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย

ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่ หลากหลายมากขึ้น ดังนั้น จากวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรให้ ความสำคัญกับดำเนินการ โดยเฉพาะการขับเคลื่อน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร (ร้อยละ 94.62) ตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน (ร้อยละ 92.67) และตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการทำงาน (ร้อยละ 92.02) ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ (1) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน (2) การเผยแพร่ผลงานหรือ ข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน (3) การมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ (4) การให้คำชี้แจงและตอบ คำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน และ (5) การมีช่องทางร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน 2) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้ (1) การปฏิบัติงาน/ ให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด (2) การปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (3) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ การให้บริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูล (4) การที่เจ้าหน้าที่ร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือให้บริการ (5) การคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน หรือส่วนรวมเป็นหลัก 3) ด้านการปรับปรุงการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้ (1) การปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ (2) การปรับปรุงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานและการให้บริการ (3) การนำเทคโนโลยีช่วยในการดำเนินงาน/การให้บริการ (4) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนางาน/การให้บริการ (5) การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใส



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
 4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทุกตำแหน่ง ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประเภท	ประชากร (คน)
ข้าราชการ	895
พนักงานราชการ	107
ลูกจ้างประจำ	88
รวม	1,090

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมทุกตำแหน่ง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973, pp. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนี้

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

เมื่อ N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{1,090}{1+1,090(0.05)^2}$$

$$n = 293 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 293 คน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน โดยหา สัดส่วนด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์จากประเภทของประชากร จำนวน 3 ประเภท จากสูตรการกระจายตามสัดส่วน (นิยม ปุราคำ 2517, น. 167) ดังนี้

$$\text{สูตร } nh = \frac{(Nh)n}{N}$$

ในขณะที่ nh = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละประเภท

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เท่ากับ 293 คน

Nh = จำนวนประชากรในแต่ละประเภท

N = จำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 1,090 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{895 \times 293}{1,090}$$

$$N = 241 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นข้าราชการ ทั้งหมด 241 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{107 \times 293}{1,090}$$

$$N = 29 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานราชการ ทั้งหมด 29 คน

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{88 \times 293}{1,090}$$

$$N = 23 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นลูกจ้างประจำ ทั้งหมด 23 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ชนิดกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยใช้ประเภทเป็นเกณฑ์

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 293 คน

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประเภท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	895	241
พนักงานราชการ	107	29
ลูกจ้างประจำ	88	23
รวม	1,090	293

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในส่วนที่ 1-3 และแบบสอบถามปลายเปิด ในส่วนที่ 4 แบบสอบถามทั้งสิ้นที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีจำนวน 293 ชุด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ต่อเดือน 5) ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้ นโยบายของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัดการวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 247) ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) แบบวัดครั้งเดียว (One shot study) เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ด้วยการใช้ Google Form สร้างแบบสอบถาม และเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ผู้ศึกษาจึงได้แจกแบบสอบถามด้วยการส่ง link และ QR Code แบบสอบถามไปยัง Line Group ของกลุ่มประชากร ใช้แบบสอบถาม จำนวน 293 ชุด

3.2 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งที่มา เช่น หนังสือ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ เว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา เพื่อศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการดำเนินการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงสถิติที่ใช้

วัตถุประสงค์	วัดเรื่องอะไร	สถิติที่ใช้
1. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้นโยบายของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วัดเรื่องอะไร	สถิติที่ใช้
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson Correlation
4. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด	ค่าความถี่

4.3 เกณฑ์การแปลผล ในการศึกษาคำนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

1) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้ของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด

2) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

4.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ตามวิธีการของ โรวินेलลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton 1978 อ้างถึงใน ปภารินทร์ จันทร์อ่อน 2562, น. 50-57) โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามต่อไป หากปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามดังกล่าวจะนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือตัดทิ้ง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากที่สุดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

2) นำแบบสอบถามที่ผ่าน IOC แล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เป้าหมาย 30 คน ณ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

3) ทำการประมวลผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability analysis) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีของ ครอนบาช (Cronbach) ได้ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .97 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับ ดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมากและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ เพราะค่าสถิติจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 และค่าที่ยอมรับได้ของสถิติ คือ มากกว่า 0.7 (Cronbach 1951)

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Pearson Correlation โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์การแปล ความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ทวีรัตน์ 2540, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลความหมาย
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.20 - 0.41	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้แก่ สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ชนิดกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยใช้ประเภทเป็นเกณฑ์ และสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 293 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ได้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย
 - 1) นโยบายของหน่วยงาน
 - 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน
 - 3) การถ่ายทอดนโยบาย
 - 4) การรับรู้ของบุคลากร
 - 5) วัฒนธรรมองค์กร
 - 6) การจัดการความรู้
 - 7) การพัฒนาของบุคลากร และ
 - 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้วยการทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา ดังนี้ H_0 : มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ H_1 : มีปัจจัยน้อยกว่า 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	Sum of Squares
df	แทน	ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	Mean Square
F	แทน	ค่า F-test
T	แทน	ค่า t-test
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งสิ้น 293 คน โดยวิเคราะห์ถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง รายละเอียดดังตารางที่ 4.1-ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 293)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ชาย	161	54.9	1
หญิง	132	45.1	2
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 293)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่า 30 ปี	96	32.76	2
31-50 ปี	176	60.07	1
มากกว่า 51 ปี	21	7.17	3
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-50 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.07 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 และน้อยที่สุด คือ มีอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 293)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.40	3
ปริญญาตรี	226	77.10	1
สูงกว่าปริญญาตรี	60	20.50	2
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และน้อยที่สุด คือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 293)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	13.65	3
10,000-20,000 บาท	164	55.97	1
มากกว่า 20,000 บาท	89	30.38	2
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55.97 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 293)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ข้าราชการ	241	82.30	1
ลูกจ้างประจำ	29	9.90	2
พนักงานราชการ	23	7.80	3
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30 รองลงมา มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และมีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ และหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) การถ่ายทอดนโยบาย 4) การรับรู้นโยบายของบุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) การจัดการความรู้ 7) การพัฒนาของบุคลากร และ 8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.6-ตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเรียงตามลำดับ

(n = 293)

ลำดับ	การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	จำนวน	ความถี่
1	ด้านนโยบายของหน่วยงาน	293	154
2	ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	293	121
3	ด้านการถ่ายทอดนโยบาย	293	70
4	ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร	293	55
5	ด้านการพัฒนาของบุคลากร	293	44
6	ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	293	31
7	ด้านการจัดการความรู้	293	77
8	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	293	168

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเรียงจากลำดับที่ 1-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 154 คน เห็นว่า ด้านนโยบายของหน่วยงาน ควรอยู่ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 คน เห็นว่า ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ควรอยู่ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 70 คน เห็นว่า ด้านการถ่ายทอดนโยบาย ควรอยู่ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 55 คน เห็นว่า ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ควรอยู่ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 44 คน เห็นว่า ด้านการพัฒนาของบุคลากร ควรอยู่ลำดับที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 31 คน เห็นว่า ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ควรอยู่ลำดับที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 77 คน เห็นว่า ด้านการจัดการความรู้ ควรอยู่ลำดับที่ 7 และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 168 คน เห็นว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรอยู่ลำดับที่ 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรมภาพรวมทุกด้าน

(n = 293)

การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านนโยบายของหน่วยงาน	4.84	.36	มากที่สุด	1
ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.79	.42	มากที่สุด	3
ด้านการถ่ายทอดนโยบาย	4.79	.43	มากที่สุด	3
ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร	4.78	.42	มากที่สุด	4
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.84	.35	มากที่สุด	1
ด้านการจัดการความรู้	4.78	.42	มากที่สุด	4
ด้านการพัฒนาของบุคลากร	4.78	.43	มากที่สุด	4
ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	4.81	.39	มากที่สุด	2
รวม	4.80	.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน และด้านการถ่ายทอดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านนโยบายของหน่วยงาน

(n = 293)

นโยบายของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นโยบายของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการ เป็นส่วนสำคัญ	4.86	.45	มากที่สุด	1
2. นโยบายของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ชัดเจน	4.81	.48	มากที่สุด	3
3. หน่วยงานได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน	4.85	.39	มากที่สุด	2
รวม	4.84	.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านนโยบายของหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณา
แต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการ
เป็นส่วนสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา หน่วยงานได้กำหนดนโยบายคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ นโยบายของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน

(n = 293)

แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. มีการวางแผนนโยบายโครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจขององค์การ	4.79	.48	มากที่สุด	2
5. หน่วยงานนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.80	.46	มากที่สุด	1
6. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกงาน ในการดำเนินงานตามแผน	4.79	.49	มากที่สุด	2
รวม	4.79	.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อ
พิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานนำนโยบายคุณธรรมและ
ความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา มีการ
วางแผนนโยบายโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจขององค์การและได้รับ
ความร่วมมือจากบุคลากรทุกงานในการดำเนินงานตามแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านการถ่ายทอดนโยบาย

(n = 293)

การถ่ายทอดนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายมาสู่บุคลากรทุกส่วนงาน	4.76	.54	มากที่สุด	3
8. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นนโยบายคุณธรรมและ ความโปร่งใสง่ายต่อความเข้าใจ	4.82	.48	มากที่สุด	1
9. มีช่องทางในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ หลายช่องทาง	4.78	.46	มากที่สุด	2
รวม	4.79	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการถ่ายทอดนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสง่ายต่อความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา มีช่องทางในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายมาสู่บุคลากรทุกส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร

(n = 293)

การรับรู้นโยบายของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
10. ท่านรับทราบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	4.76	.49	มากที่สุด	3
11. ท่านมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	4.79	.47	มากที่สุด	2
12. ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.80	.47	มากที่สุด	1
รวม	4.78	.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา ท่านมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรับทราบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์การ

(n = 293)

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ทุจริต	4.81	.51	มากที่สุด	3
14. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำด้วยความโปร่งใส	4.84	.41	มากที่สุด	2
15. การทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือ	4.87	.35	มากที่สุด	1
รวม	4.83	.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมา ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ทุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านการจัดการความรู้

(n = 293)

การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16. หน่วยงานของท่านพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากร	4.76	.46	มากที่สุด	2
17. หน่วยงานของท่านจัดการความรู้ในองค์กร เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในหลายรูปแบบ	4.76	.51	มากที่สุด	2
18. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	4.80	.46	มากที่สุด	1
รวม	4.78	.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง
การป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา หน่วยงานของท่าน
พัฒนาความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากรและหน่วยงานของท่านจัดการความรู้
ในองค์กรเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาของบุคลากร

(n = 293)

การพัฒนาของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
19. หน่วยงานของท่านใช้แผนพัฒนาอาชีพด้วย ความเป็นธรรม	4.74	.53	มากที่สุด	3
20. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้วยระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม	4.82	.43	มากที่สุด	1
21. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน	4.78	.48	มากที่สุด	2
รวม	4.78	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านใช้แผนพัฒนาอาชีพด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบาย
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

(n = 293)

กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
22. ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุง วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.80	.49	มากที่สุด	2
23. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และ ขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถ ปฏิบัติงาน/ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.80	.45	มากที่สุด	2
24. กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.83	.40	มากที่สุด	1
รวม	4.81	.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.16 – ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมทุกด้าน

(n = 293)

ผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	4.83	.37	มากที่สุด	3
ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล	4.79	.41	มากที่สุด	4
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.86	.35	มากที่สุด	1
ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	4.84	.35	มากที่สุด	2
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.83	.36	มากที่สุด	3
ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	4.77	.46	มากที่สุด	5
รวม	4.82	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

(n = 293)

การบรรลุวัตถุประสงค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
25. สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	4.84	.40	มากที่สุด	1
26. สามารถวัดผลวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้	4.81	.44	มากที่สุด	2
27. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์	4.84	.41	มากที่สุด	1
รวม	4.83	.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบและมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา สามารถวัดผลวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล

(n = 293)

ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
28. สามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.80	.45	มากที่สุด	1
29. เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้	4.78	.47	มากที่สุด	2
30. มีการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะสม	4.80	.45	มากที่สุด	1
รวม	4.79	.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดและมีการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(n = 293)

การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
31. ไม่รับของกำนัลจากผู้รับบริการ	4.83	.42	มากที่สุด	3
32. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์	4.86	.38	มากที่สุด	2
33. ยึดมั่นในจริยธรรมของข้าราชการ	4.87	.36	มากที่สุด	1
รวม	4.86	.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยึดมั่นในจริยธรรมของข้าราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่รับของกำนัลจากผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

(n = 293)

การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
34. ท่านไม่ประพฤติตนถูกต้องและไม่ทุจริต	4.84	.40	มากที่สุด	2
35. หน่วยงานมีมาตรการและบทลงโทษที่รัดกุมและเป็นธรรม	4.84	.40	มากที่สุด	2
36. ท่านสนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	4.85	.44	มากที่สุด	1
รวม	4.84	.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา ท่านไม่ประพฤติตนถูกต้องและไม่ทุจริตและหน่วยงานมีมาตรการและบทลงโทษที่รัดกุมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(n = 293)

ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
37. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานขององค์กร	4.84	.41	มากที่สุด	1
38. ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ได้	4.81	.44	มากที่สุด	3
39. ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนเองและของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล	4.83	.40	มากที่สุด	2
รวม	4.83	.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนเองและของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

(n = 293)

การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
40. มีการประเมินแบบ 360 องศา	4.73	.56	มากที่สุด	3
41. มีการประเมินทุก 6 เดือน	4.79	.47	มากที่สุด	1
42. จัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ	4.78	.51	มากที่สุด	2
รวม	4.77	.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการประเมินทุก 6 เดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา จัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินแบบ 360 องศา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ผู้ศึกษาได้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยกำหนดสมมติฐานทางการศึกษาไว้ ดังนี้

H_0 : มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 : มีปัจจัยน้อยกว่า 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

(n=293)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม		
	r	sig	N
ด้านนโยบายของหน่วยงาน	.645**	.000	293
ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	.757**	.000	293
ด้านการถ่ายทอดนโยบาย	.763**	.000	293
ด้านการรับรื้อนโยบายของบุคลากร	.784**	.000	293
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.718**	.000	293
ด้านการจัดการความรู้	.819**	.000	293
ด้านการพัฒนาของบุคลากร	.761**	.000	293
ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	.759**	.000	293
รวม	.890**	.000	293

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.890$) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านนโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.645$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.718$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.757$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.759$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.761$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการถ่ายทอดนโยบาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.763$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.784$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ($r = 0.819$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จึงสรุปได้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติที่มีระดับสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ระดับสูงเช่นกัน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

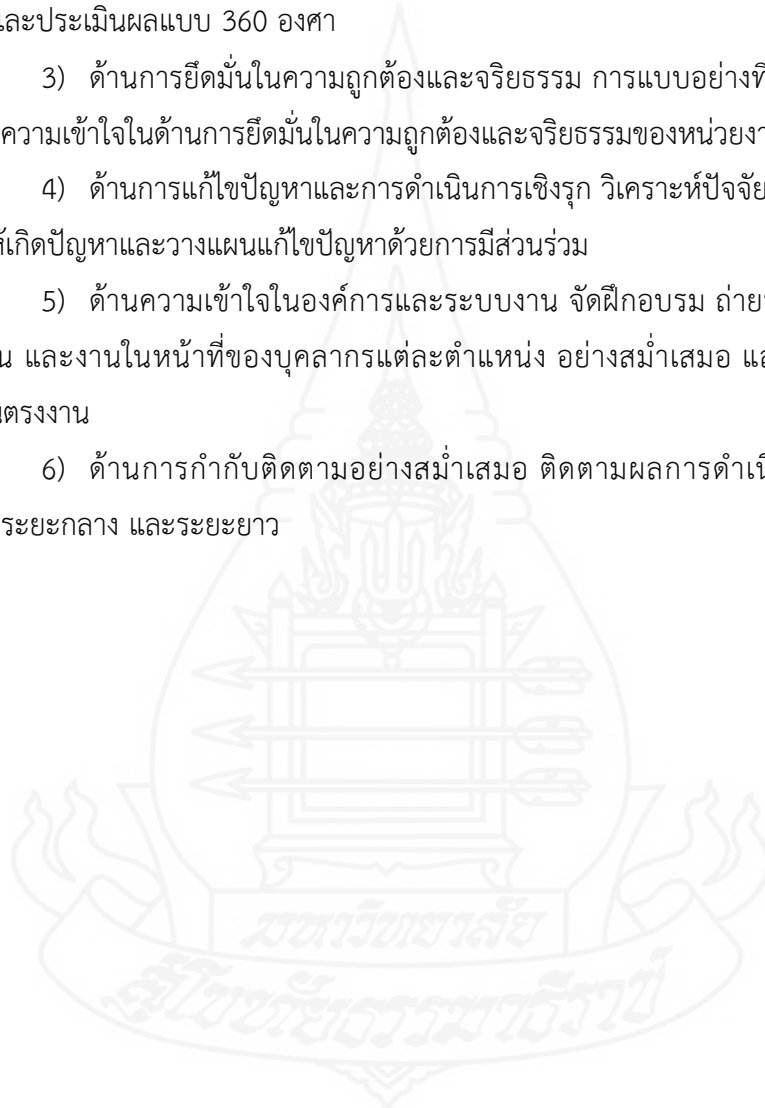
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความถี่
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	8
ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล	8
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	8
ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	8
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	8
ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	9

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 293 คน ตอบแบบสอบถามในข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาแต่ด้านพบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จำนวน 9 คน รองลงมา คือ ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน 8 คน ตามลำดับ

ผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้ วางแผนงานอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบ สร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติและบูรณาการแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- 2) ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ ติดตามผลการดำเนินงานทุกระยะ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลแบบ 360 องศา
- 3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา และสร้างความเข้าใจในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของหน่วยงาน
- 4) ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยการมีส่วนร่วม
- 5) ด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงาน จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับระบบงาน และงานในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ และมอบหมายหน้าที่ให้ตรงคนตรงงาน
- 6) ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ติดตามผลการดำเนินงานทุกระยะ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้แก่ สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ชนิดกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยใช้ประเภทเป็นเกณฑ์ และสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท จากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,090 คน ด้วยสูตรของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 293 คน ซึ่งมีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่า = 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด = 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และสถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษานำมาสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ทำการศึกษาร้อยละเป็นเพศชาย มีอายุ 31-50 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30

การเรียงลำดับความสำคัญของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเรียงจากลำดับที่ 1-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 154 คน เห็นว่า ด้านนโยบายของหน่วยงาน ควรอยู่ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 คน เห็นว่า ด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ควรอยู่ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 70 คน เห็นว่า ด้านการถ่ายทอดนโยบาย ควรอยู่ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 55 คน เห็นว่า ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ควรอยู่ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 44 คน เห็นว่า ด้านการพัฒนาของบุคลากร ควรอยู่ลำดับที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 31 คน เห็นว่า ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ควรอยู่ลำดับที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 77 คน เห็นว่า ด้านการจัดการความรู้ ควรอยู่ลำดับที่ 7 และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 168 คน เห็นว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรอยู่ลำดับที่ 8 ตามลำดับ

1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน และ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน และด้านแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน และด้านการถ่ายทอดนโยบาย ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปัญหาและ

การดำเนินการเชิงรุก และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงานตามลำดับ

1.3 ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.890$) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สรุปได้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติที่มีระดับสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่ระดับสูงเช่นกัน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมสามารถดำเนินการได้ดีมาก เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเห็นว่าการที่นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสจะผลสัมฤทธิ์ได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ ที่จะเป็นแรงเสริมให้นโยบายประสบความสำเร็จ ดังเช่นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, น. 8-9) ได้ระบุความหมายของ ธรรมภิบาล (Good Governance) ไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าธรรมภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้จัก

สามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือ แก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติอันตรายที่อาจจะเข้ามาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน โดยดำเนินนโยบายของหน่วยงาน และด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า สามารถดำเนินการด้านนโยบายของหน่วยงานได้ดีมาก และมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมาก ซึ่งเมื่อผู้บริหารองค์การทราบอย่างนี้แล้ว ก็จะมีข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนนำไปกำหนดกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานขององค์การต่อไปอีกด้วย ตามแนวคิดของ Meter and Horn (1975, pp. 445-448) อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์ 2533, น. 1) ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น นโยบายที่เรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ น้อยที่สุด และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ระดับสูง จะประสบความสำเร็จสูง ถ้านโยบายเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงมาก และมีความเห็นพ้องต้องการในวัตถุประสงค์น้อย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติจะมีน้อย กล่าวสรุปได้ว่าลักษณะนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีลักษณะ คือ 1. มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์นโยบายไว้อย่างดี ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการได้ยึดถือปฏิบัติตรงกัน 2. ความถูกต้องเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย 3. การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอสำหรับหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติ 4. การจัดสายงานการบังคับบัญชาและประสานงานภายในและระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ 5. การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้นโยบายของบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ดำเนินการได้ดีมาก แต่ก็ควรจะมีการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งการรับรู้ของคนแต่ละคนก็ย่อมแตกต่างกันไปตามสิ่งเร้า อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการคิดวิเคราะห์ต่างๆ มาสู่การแสดงออก ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดทั้ง 76 แห่ง จึงให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อดำเนินกิจกรรมดังกล่าวในทุกๆ ปีงบประมาณ ดังแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, น. 39-42) การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องการพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะเดียวกันจะต้องมีระบบ

การพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ ทองชมภู (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จะกล่าวได้ว่าปัจจัยต่างๆ มีความสำคัญต่อการดำเนินนโยบายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะหากปัจจัยเหล่านั้น ไม่มีความสำคัญเพียงพอผู้นำหรือผู้บริหารย่อมไม่นำมาเป็นตัวชี้วัดในการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต

2.2 ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมดำเนินการได้ดีมาก โดยเมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ 91.62 คะแนน จัดอยู่ในหน่วยงานระดับ A แยกการประเมินออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 95.95 การใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 93.99 การใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 92.97 การใช้ทรัพย์สินของราชการ คิดเป็นร้อยละ 92.93 และการแก้ไขปัญหาการทุจริต คิดเป็นร้อยละ 92.83 2. ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 90.96 ประสิทธิภาพการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 83.88 และการปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85.21 3. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100 และการป้องกันการทุจริต คิดเป็นร้อยละ 87.50 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมสูงมากที่สุด อาจเป็นเพราะการดำเนินงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นผู้รับบริการ ทั้งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ได้รับผลกระทบจากการทำงาน ประกอบกับต้องเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของทางราชการ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 ในการอนุญาตให้ตั้งโรงงาน ขยายโรงงาน และยกเลิกประกอบกิจการโรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง

อุตสาหกรรม สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ มีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดมั่น ถ้อยมั่นใน คุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นใน ความสุจริตคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละ สังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน เช่น ซื่อสัตย์อดทน เมตตากรุณา เสียสละ เป็นต้นในระดับกิจการ หลักคุณธรรม คือ การทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง มาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชีเพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลบเลี่ยง หนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการ บริหารงานบุคคล

เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่อง ต่อไปนี้

- 1) องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง
- 2) องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่ น้อยกว่า หรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง
- 3) องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติ ที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง
- 4) องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตาม เจตนาธรรมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด แสดงว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานดีมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมให้ ความสำคัญในการตั้งวัตถุประสงค์ของงาน ขั้นตอนระบบงานในแต่ละกลุ่มงาน สร้างความเข้าใจใน องค์กรโดยมีการจัดประชุมเพื่อรับนโยบายของผู้บริหารองค์กรในทุกๆ ปี โดยที่บุคลากรทุกตำแหน่ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมสามารถเข้าร่วมรับฟังได้ ไม่ว่าจะเข้าร่วมรับฟังด้วยตนเอง หรือผ่านระบบการประชุมออนไลน์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นกระบวนการทำงานที่ดี นอกจากบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมจะได้รับความรู้ด้านนโยบายใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในทุกๆ ปี ขององค์กรแล้ว ยังเป็นเวทีให้สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารระดับองค์กรเพื่อพัฒนา กระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย เป็นการสื่อสารแบบ 2 way ได้อีกด้วย การดำเนินกิจกรรมจะมี จุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและ ผลลัพธ์) ที่คาดหวังที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ

องค์การ ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ สุทธิชัย ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ :กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก 2 ปัจจัย คือ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และด้านการติดตามการดำเนินงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 7 ปัจจัย คือ ด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติด้านภาวะผู้นำ ด้านการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร และด้านสมรรถนะขององค์การ 2. ปัจจัยภายนอกเหนือการควบคุมที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3 ปัจจัย คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ และด้านสภาพทางสังคม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง 3. การนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติระดับความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้านผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัย ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามนโยบาย จะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลให้นโยบายนั้นสัมฤทธิ์ผล ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านผู้นำ ที่จะต้องเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำที่ดี ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ที่ต้องมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ชัดเจน และไม่ซับซ้อนตอบสนองตัวชี้วัดขององค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร ต้องมีการประชาสัมพันธ์ อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจร่วมกัน พร้อมทั้งจะไปสู่เป้าประสงค์ของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

ความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.890$) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้ มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติที่มีระดับสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่ระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีคะแนนการประเมินรวม 97.46 อยู่ใน

ระดับ AA เมื่อพิจารณาการประเมินรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต พบว่า ได้รับคะแนนการประเมินสูงสุด ร้อยละ 100 ตัวชี้วัดระดับรองลงมา ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ 97.82 – 98.90 ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สำหรับตัวชี้วัดที่สำนักงานฯ ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการมีความโปร่งใส และจะส่งผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ร้อยละ 94.62 ตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน ร้อยละ 92.67 และตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการทำงาน ร้อยละ 92.02 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานใดๆ ที่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นประโยชน์แก่สาธารณชน ย่อมเห็นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานนั้นๆ ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ เพราะการดำเนินงานนั้นมีผู้รับบริการเป็นเครื่องชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน สะท้อนจากความพึงพอใจที่ได้รับจากงานบริการต่างๆ ที่ได้รับ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติก็เช่นเดียวกันที่ผู้ปฏิบัติตามนโยบายเป็นทั้งผู้ดำเนินการและผู้ประเมินผลการดำเนินการด้วยตนเอง หรือที่เรียกว่าการประเมินแบบ 360 องศา ที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด หากแต่จะสำเร็จตามตัวชี้วัดได้ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติอย่างยั่งยืน ก็ขึ้นอยู่กับทั้งผู้บริหารองค์กร นโยบายองค์กร กระบวนการบริหารงาน บุคลากร ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ 2543, น. 39-42) ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา ถือว่าสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานอุตสาหกรรมทั้ง 76 สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของงาน สามารถบริหารจัดการงาน งบประมาณ และบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเสนอแนะความคิดเห็นในแต่ละด้าน ที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแต่ละด้าน ตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ดังนี้

3.1.1 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วางแผนงานอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบ สร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติและบูรณาการแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.1.2 ด้านตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ ติดตามผลการดำเนินงานทุกระยะ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลแบบ 360 องศา

3.1.3 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความเข้าใจในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของหน่วยงาน

3.1.4 ด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยการมีส่วนร่วม

3.1.5 ด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงาน จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับระบบงาน และงานในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ และมอบหมายหน้าที่ให้ตรงคนตรงงาน

3.1.6 ด้านการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ติดตามผลการดำเนินงานทุกระยะ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติกับหน่วยงานอื่นๆ ภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่มีผลต่อการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในหลากหลายมิติ หลากหลายกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ควรศึกษาในรูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกหรือรายละเอียดที่เพิ่มเติมหรือมีความหลากหลายมากขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2563). ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต. สืบค้นจาก <https://anti-corrupt.industry.go.th/th/cms-of-543>.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2563) แผนปฏิบัติการต้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565). ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต. กระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร.
- กล้า ทองขาว. (2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ : แนวคิดทฤษฎีและแนวการดำเนินงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิติพัฒน์ นนทบุรีทะเลกุลย์. (2540). นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจตน์ ธนวัฒน์. (2539). ปัญหาการนำนโยบายของผู้ลอบหนีเข้าเมืองชาวพม่าไปปฏิบัติในจังหวัดระนอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐธา วินิจฉัยภาค, (2554). นโยบายสาธารณะ แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ. *โครงการเอกสารตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ถวิลวดีบุริกุล และวันชัย วัฒนศัพท์. (2545). การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์หรือการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: กราฟิฟอร์แมท.
- ทองใบ สุดซารี. (2536). การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาวิทยาลัยอีสานใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2543). สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. นานาสาระจากรวมพลังเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ธนเทพ ทองชมภู. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(2), 33-60

- นิยม ปุระคำ. (2517). *ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์ (Sample survey theory and applications)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศ.ส. การพิมพ์.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (ม.ป.ป.). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- มยุรี อนุมานราชธน. (2547). *นโยบายสาธารณะแนวคิดกระบวนการและการวิเคราะห์*. เชียงใหม่: คະนึ่งนิจการพิมพ์ .
- มุตตา คงคืน. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ . (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2550). *การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอโป่งร้อน จังหวัดจันทบุรี*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2556). *การนำนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้าน โบราณสถานไปปฏิบัติในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพทางการศึกษาในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2549). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2552). *นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2359). *นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2565). *อัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*.

กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.

อรรถัย แสงทอง. (2551). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร:*

กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.

เอมอร ไชยบัวแดง. (2539). *ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ :*

ด้านสังคม (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

Alexander, Ernest R. (1985 February). Form Idea to Action: Notes for a Contingency Theory of Policy Implementation Process. *Administration and Society*, 4(16), 410-413, 403-426.

Bardach, E. (1980). *The implementation game: The happen after a bill* Cronbach, Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper and Row Publishers Inc.

Edwards, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.

Grindle, Merilee s., ed. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton: Princeton University Press.

Jones, R. A., & Beck, S. E. (1996). *Decision Making in Nursing*. AL bang: an international Thomson.

Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and public policy: With a new postscript*. Latham, MD: University Press of America.

Mazmanian, Daniel A. & Sabatier, Paul A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Scott: Foresman.

Putt, T. & Springer, K. (1989). *Policy research: Concepts, methods, and applications*. New York: Prentice- Hall.

Pressman, F., & Wildavsky, A. (1973). *Implementing Public Policy*. Berkeley: University of California Press. Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. (1973). *Implementation* (2nd ed). California: University of California Press, xii.

Quade, R. (1982). *Analysis for public decisions*. New York: North-Holland, Inc.

- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1983). Policy implementation. In S. S. Nagel (Ed.), *Encyclopedia of Policy Studies*. New York: Marcell Dekker.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.
- Titmuss, R.M. (1974). *Social policy: An introduction*. New York: Pantheon.
- United Nations Development Programme. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*. A UNDP Policy Document.
- Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*, 9(46), 4.
- Van Horn, Carl E., and Donald S. Van Meter. (1976). *The Implementation of Intergovernmental Policy*. Public Policy Making in a Federal System. California: Sage Publications, Inc.
- Walter Williams. (1975). "Implementation Analysis and Assessment Policy Analysis", 1(3).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นางสาวพจนา วงษ์เสนา

รหัสประจำตัว 2633002486

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

..... ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายเชวงศักดิ์ คำตา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองตรวจการมาตรฐาน ๒ สนง.มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
คุณวุฒิ

2. ชื่อ นายมณูญ วิบูลกิจ

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
คุณวุฒิ

3. ชื่อ นางสาวรามิศา หน่อใหม่

ตำแหน่ง นักวิชาการอุตสาหกรรมชำนาญการ
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

โทรศัพท์ (นักศึกษา) 088- 2949822

ที่อยู่ (นักศึกษา) สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบูรณ์ 83 หมู่ 10 ตำบลสะเดียง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์
จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองตรวจการมาตรฐาน ๒ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
(คุณเชวงศักดิ์ คำตา)

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

เนื่องด้วย นางสาวพจนา วงษ์เสนา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๘-๒๙๔-๙๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะชาติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ. ๕๐๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
(คุณมนูญ วิบูลกิจ)

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

เนื่องด้วย นางสาวพจนา วงษ์เสนา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๘-๒๙๔-๙๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธามิตา หน่อใหม่
(นักวิชาการอุตสาหกรรมชำนาญการ)

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

เนื่องด้วย นางสาวพจนา วงษ์เสนา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๘๘-๒๙๔-๙๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

การตรวจสอบเครื่องมือ IOC

การตรวจสอบเครื่องมือ IOC

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- 1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

การคำนวณความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย จากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามได้คะแนน ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3			
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์							
2.1) นโยบายของหน่วยงาน							
1	นโยบายของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นส่วนสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	นโยบายของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	หน่วยงานได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน							
4	มีการวางแผนนโยบายโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจขององค์การ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	หน่วยงานนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
6	ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกงานในการดำเนินงานตามแผน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3			
2.3) การถ่ายทอดนโยบาย							
7	ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายมาสู่บุคลากรทุกส่วนงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสถ่ายทอดความเข้าใจ	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
9	มีช่องทางในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติหลายช่องทาง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.4) การรับรู้นโยบายของบุคลากร							
10	ท่านรับทราบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
12	ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.5) วัฒนธรรมองค์การ							
13	บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ทุจริต	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
14	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำด้วยความโปร่งใส	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	การทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.6) การจัดการความรู้							
16	หน่วยงานของท่านพัฒนาความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	หน่วยงานของท่านจัดการความรู้ในองค์การเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในหลายรูปแบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.7) การพัฒนาของบุคลากร							
19	หน่วยงานของท่านจัดทำแผนพัฒนาอาชีพด้วยความเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3			
2.8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน							
22	ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติ							
3.1) การบรรลุวัตถุประสงค์							
25	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	สามารถวัดผลวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล							
28	สามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	มีการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม							
31	ไม่รับของกำนัลจากผู้รับบริการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	ยึดมั่นในจริยธรรมของข้าราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก							
34	ท่านไม่ประพฤตินอกกฎและไม่ทุจริต	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
35	หน่วยงานมีมาตรการและบทลงโทษที่รัดกุมและเป็นธรรม	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
36	ท่านสนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการทุจริตประพฤตินิชอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3			
3.5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
37	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ							
40	มีการประเมินแบบ 360 องศา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	มีการประเมินทุก 6 เดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	จัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม		42	42	36	120	0.95	





ภาคผนวก ง

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
นโยบายของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการเป็นส่วนสำคัญ	177.0333	511.482	.201	.977
นโยบายของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ชัดเจน	177.1000	492.714	.610	.976
หน่วยงานได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	176.9000	501.128	.657	.975
มีการวางแผนนโยบายโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจขององค์การ	177.0667	491.651	.740	.975
หน่วยงานนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	177.1000	491.541	.748	.975
ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกงานในการดำเนินงานตามแผน	177.2000	492.303	.716	.975
ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายมาสู่บุคลากรทุกส่วนงาน	177.3667	490.447	.724	.975
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสส่งต่อความเข้าใจ	177.1333	489.430	.774	.975

มีช่องทางในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ	177.2000	496.441	.817	.975
หลายช่องทาง				
ท่านรับทราบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส	177.2667	500.409	.582	.975
ในการดำเนินงาน				
ท่านมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิด	177.1667	494.557	.865	.975
ริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านร่วมกับผู้ร่วมงาน				
คนอื่นๆ				
ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	177.2667	500.754	.572	.975
บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ทุจริต	176.7000	503.390	.573	.975
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำด้วยความโปร่งใส	176.8667	506.671	.648	.975
การทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส	176.8000	508.441	.586	.975
ในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือ				
หน่วยงานของท่านพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ	177.2333	498.806	.754	.975
คุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากร				
หน่วยงานของท่านจัดการความรู้ในองค์การ	177.2000	499.062	.678	.975
เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในหลาย				
รูปแบบ				
หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	177.1000	500.714	.693	.975
ในเรื่องการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน				
หน่วยงานของท่านจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ	177.1667	500.695	.717	.975
ด้วยความเป็นธรรม				
หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	177.0333	494.585	.886	.974
ด้วยระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม				
ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	177.1000	496.093	.790	.975
ของหน่วยงาน				
ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุง	177.3333	498.023	.578	.975
วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอน	177.1667	494.351	.764	.975
การปฏิบัติงานชัดเจน ช่วยให้คุณสามารถ				
ปฏิบัติงาน/ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลด				
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน				
กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ	177.1000	500.231	.709	.975
ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่				
ตามบทบาทแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐาน				
การปฏิบัติงาน				
สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามภาระงาน	177.1000	494.852	.830	.975
ที่ได้รับมอบ				
สามารถวัดผลวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้	177.2333	497.426	.744	.975
มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์	177.2000	493.683	.795	.975
สามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	177.2333	496.875	.761	.975

เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้	177.2333	494.392	.788	.975
มีการประเมินผลในเวลาที่เหมาะสม	177.2333	492.806	.788	.975
ไม่รับของกำนัลจากผู้รับบริการ	177.0333	498.309	.661	.975
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์	176.8667	498.395	.751	.975
ยึดมั่นในจริยธรรมของข้าราชการ	176.8667	498.257	.756	.975
ท่านไม่ประพฤติตนถูกต้องและไม่ทุจริต	176.9000	498.576	.648	.975
หน่วยงานมีมาตรการและบทลงโทษที่รัดกุม และเป็นธรรม	176.9667	495.206	.797	.975
ท่านสนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ	177.0333	498.102	.523	.976
ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ทำงานขององค์การ	177.0333	500.447	.687	.975
ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบ สารสนเทศขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่ได้	177.1667	496.695	.740	.975
ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุผล	177.2000	501.407	.707	.975
มีการประเมินแบบ 360 องศา	177.3667	493.895	.735	.975
มีการประเมินทุก 6 เดือน	177.1667	496.971	.687	.975
จัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ให้ บุคลากรทราบ	177.3333	489.954	.789	.975





ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	161	54.9	54.9	54.9
	หญิง	132	45.1	45.1	100.0
	Total	293	100.0	100.0	

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	96	32.76	32.76	32.76
	31-50 ปี	176	60.07	60.07	92.83
	51 ปี ขึ้นไป	21	7.17	7.17	100.0
	Total	293	100.0	100.0	

		ระดับการศึกษา			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.4	2.4	2.4
	ปริญญาตรี	226	77.1	77.1	79.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	60	20.5	20.5	100.0
	Total	293	100.0	100.0	

		รายได้ต่อเดือน			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	13.65	13.65	13.65
	10,000-20,000 บาท	164	5.97	55.97	69.62
	มากกว่า 20,000 บาท	89	30.38	30.38	100.0
	Total	293	100.0	100.0	

		ตำแหน่ง			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ข้าราชการ	241	82.3	82.3	82.3
	ลูกจ้างประจำ	29	9.9	9.9	92.2
	พนักงานราชการ	23	7.8	7.8	100.0
	Total	293	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมa1	293	2.67	5.00	4.8441	.36647
รวมa2	293	1.33	5.00	4.7986	.42383
รวมa3	293	1.67	5.00	4.7918	.43736
รวมa4	293	3.00	5.00	4.7884	.42466
รวมa5	293	3.00	5.00	4.8453	.35160
รวมa6	293	3.00	5.00	4.7804	.42104
รวมa7	293	3.00	5.00	4.7873	.43165
รวมa8	293	2.00	5.00	4.8146	.39417
รวมa	293	3.04	5.00	4.8063	.34398
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1.1	293	1.00	5.00	4.8601	.45804
a1.2	293	1.00	5.00	4.8191	.48756
a1.3	293	3.00	5.00	4.8532	.39121
รวมa1	293	2.67	5.00	4.8441	.36647
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a2.1	293	2.00	5.00	4.7952	.48155
a2.2	293	1.00	5.00	4.8089	.46559
a2.3	293	1.00	5.00	4.7918	.49760
รวมa2	293	1.33	5.00	4.7986	.42383
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a3.1	293	1.00	5.00	4.7645	.54506
a3.2	293	1.00	5.00	4.8294	.48068
a3.3	293	3.00	5.00	4.7816	.46087
รวมa3	293	1.67	5.00	4.7918	.43736
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a4.1	293	2.00	5.00	4.7645	.49915
a4.2	293	2.00	5.00	4.7986	.47224
a4.3	293	3.00	5.00	4.8020	.47729
รวมa4	293	3.00	5.00	4.7884	.42466
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a5.1	293	1.00	5.00	4.8123	.51243
a5.2	293	2.00	5.00	4.8498	.41128
a5.3	293	3.00	5.00	4.8737	.35272
รวมb5	293	3.00	5.00	4.8328	.36973
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a6.1	293	3.00	5.00	4.7679	.46896
a6.2	293	2.00	5.00	4.7679	.51756
a6.3	293	2.00	5.00	4.8055	.46046
รวมa6	293	3.00	5.00	4.7804	.42104
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a7.1	293	2.00	5.00	4.7474	.53414
a7.2	293	3.00	5.00	4.8259	.43841
a7.3	293	2.00	5.00	4.7884	.48569
รวมa7	293	3.00	5.00	4.7873	.43165
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a8.1	293	1.00	5.00	4.8020	.49835
a8.2	293	2.00	5.00	4.8089	.45063
a8.3	293	3.00	5.00	4.8328	.40037
รวมa8	293	2.00	5.00	4.8146	.39417
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมb1	293	3.00	5.00	4.8362	.37483
รวมb2	293	3.00	5.00	4.7998	.41116
รวมb3	293	3.00	5.00	4.8601	.35402
รวมb4	293	3.00	5.00	4.8498	.35891
รวมb5	293	3.00	5.00	4.8328	.36973
รวมb6	293	2.67	5.00	4.7702	.46027
รวมb	293	3.00	5.00	4.8248	.33665
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1.1	293	3.00	5.00	4.8464	.40582
b1.2	293	3.00	5.00	4.8157	.44586
b1.3	293	3.00	5.00	4.8464	.41417
รวมb1	293	3.00	5.00	4.8362	.37483
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b2.1	293	3.00	5.00	4.8020	.45525
b2.2	293	3.00	5.00	4.7884	.47137
b2.3	293	3.00	5.00	4.8089	.45817
รวมb2	293	3.00	5.00	4.7998	.41116
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b3.1	293	3.00	5.00	4.8396	.42788
b3.2	293	3.00	5.00	4.8635	.38168
b3.3	293	3.00	5.00	4.8771	.36815
รวมb3	293	3.00	5.00	4.8601	.35402
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b4.1	293	3.00	5.00	4.8498	.40287
b4.2	293	3.00	5.00	4.8430	.40872
b4.3	293	1.00	5.00	4.8567	.44560
รวมb4	293	3.00	5.00	4.8498	.35891
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b5.1	293	3.00	5.00	4.8464	.41417
b5.2	293	3.00	5.00	4.8191	.44342
b5.3	293	3.00	5.00	4.8328	.40037
รวมb5	293	3.00	5.00	4.8328	.36973
Valid N (listwise)	293				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b6.1	293	1.00	5.00	4.7304	.56647
b6.2	293	2.00	5.00	4.7986	.47944
b6.3	293	2.00	5.00	4.7816	.51691
รวมb6	293	2.67	5.00	4.7702	.46027
Valid N (listwise)	293				

no1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	154	52.6	52.6	52.6
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	29	9.9	9.9	62.5
	การถ่ายทอดนโยบาย	24	8.2	8.2	70.6
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	43	14.7	14.7	85.3
	วัฒนธรรมองค์การ	2	.7	.7	86.0
	การจัดการความรู้	3	1.0	1.0	87.0
	การพัฒนาของบุคลากร	14	4.8	4.8	91.8
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	24	8.2	8.2	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	49	16.7	16.7	16.7
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	121	41.3	41.3	58.0
	การถ่ายทอดนโยบาย	37	12.6	12.6	70.6
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	30	10.2	10.2	80.9
	วัฒนธรรมองค์การ	4	1.4	1.4	82.3
	การจัดการความรู้	10	3.4	3.4	85.7
	การพัฒนาของบุคลากร	7	2.4	2.4	88.1
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	35	11.9	11.9	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	27	9.2	9.2	9.2
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	52	17.7	17.7	27.0
	การถ่ายทอดนโยบาย	70	23.9	23.9	50.9
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	37	12.6	12.6	63.5
	วัฒนธรรมองค์การ	11	3.8	3.8	67.2
	การจัดการความรู้	14	4.8	4.8	72.0
	การพัฒนาของบุคลากร	28	9.6	9.6	81.6
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	54	18.4	18.4	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	21	7.2	7.2	7.2
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	48	16.4	16.4	23.5
	การถ่ายทอดนโยบาย	53	18.1	18.1	41.6
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	55	18.8	18.8	60.4
	วัฒนธรรมองค์การ	14	4.8	4.8	65.2
	การจัดการความรู้	33	11.3	11.3	76.5
	การพัฒนาของบุคลากร	46	15.7	15.7	92.2
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	23	7.8	7.8	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	18	6.1	6.1	6.1
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	26	8.9	8.9	15.0
	การถ่ายทอดนโยบาย	34	11.6	11.6	26.6
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	50	17.1	17.1	43.7
	วัฒนธรรมองค์การ	37	12.6	12.6	56.3
	การจัดการความรู้	55	18.8	18.8	75.1
	การพัฒนาของบุคลากร	44	15.0	15.0	90.1
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	29	9.9	9.9	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	22	7.5	7.5	7.5
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	25	8.5	8.5	16.0
	การถ่ายทอดนโยบาย	28	9.6	9.6	25.6
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	39	13.3	13.3	38.9
	วัฒนธรรมองค์การ	26	8.9	8.9	47.8
	การจัดการความรู้	74	25.3	25.3	73.0
	การพัฒนาของบุคลากร	56	19.1	19.1	92.2
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	23	7.8	7.8	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	14	4.8	4.8	4.8
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	25	8.5	8.5	13.3
	การถ่ายทอดนโยบาย	23	7.8	7.8	21.2
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	37	12.6	12.6	33.8
	วัฒนธรรมองค์การ	31	10.6	10.6	44.4
	การจัดการความรู้	77	26.3	26.3	70.6
	การพัฒนาของบุคลากร	55	18.8	18.8	89.4
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	31	10.6	10.6	100.0
Total		293	100.0	100.0	

no8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นโยบายของหน่วยงาน	4	1.4	1.4	1.4
	แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	7	2.4	2.4	3.8
	การถ่ายทอดนโยบาย	27	9.2	9.2	13.0
	การรับรู้นโยบายของบุคลากร	6	2.0	2.0	15.0
	วัฒนธรรมองค์การ	168	57.3	57.3	72.4
	การจัดการความรู้	18	6.1	6.1	78.5
	การพัฒนาของบุคลากร	22	7.5	7.5	86.0
	กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน	41	14.0	14.0	100.0
Total		293	100.0	100.0	

Correlations

		รณนา1	รณนา2	รณนา3	รณนา4	รณนา5	รณนา6	รณนา7	รณนา8	รณนา
รณนา1	Pearson Correlation	1	.603**	.616**	.692**	.432**	.576**	.543**	.674**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา2	Pearson Correlation	.603**	1	.812**	.707**	.592**	.668**	.661**	.657**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา3	Pearson Correlation	.616**	.812**	1	.735**	.671**	.704**	.700**	.724**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา4	Pearson Correlation	.692**	.707**	.735**	1	.621**	.765**	.717**	.733**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา5	Pearson Correlation	.432**	.592**	.671**	.621**	1	.739**	.693**	.597**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา6	Pearson Correlation	.576**	.668**	.704**	.765**	.739**	1	.751**	.692**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา7	Pearson Correlation	.543**	.661**	.700**	.717**	.693**	.751**	1	.704**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา8	Pearson Correlation	.674**	.657**	.724**	.733**	.597**	.692**	.704**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293
รณนา	Pearson Correlation	.645**	.757**	.763**	.784**	.718**	.819**	.761**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่าน้ำใจใส

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค่าน้ำใจใสของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา และนำเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์การในภาพรวม โดยไม่กระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลา และให้เกียรติกรอกแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบถูกผิดและจะรักษาข้อมูลที่ท่านตอบเป็นความลับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ |
| ส่วนที่ 3 | คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติ |
| ส่วนที่ 4 | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น |

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

1.1 เพศ

1 ชาย

2 หญิง

1.2 อายุ

1 ต่ำกว่า 30 ปี

2 31-50 ปี

3 51 ปี ขึ้นไป

1.4 ระดับการศึกษา

1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2 ปริญญาตรี

3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 รายได้ต่อเดือน

1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

2 10,000-20,000 บาท

3 มากกว่า 20,000 บาท

1.5 ตำแหน่ง

1 ข้าราชการ

2 พนักงานราชการ

3 ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

จงเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ตามความคิดเห็นของท่าน ตั้งแต่
ลำดับที่ 1-8

- _____ นโยบายของหน่วยงาน
_____ แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน
_____ การถ่ายทอดนโยบาย
_____ การรับรู้นโยบายของบุคลากร
_____ วัฒนธรรมองค์การ
_____ การจัดการความรู้
_____ การพัฒนาของบุคลากร
_____ กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความคิดเห็น ในแต่ละคำถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.1) นโยบายของหน่วยงาน					
1. นโยบายของหน่วยงานมุ่งประโยชน์ของราชการ เป็นส่วนสำคัญ					
2. นโยบายของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ชัดเจน					
3. หน่วยงานได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน					

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.2) แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน					
4.มีการวางแผนนโยบายโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้อง กับปัญหาและตามภารกิจขององค์การ					
5.หน่วยงานนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
6.ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกงานในการดำเนินงาน ตามแผน					
2.3) การถ่ายทอดนโยบาย					
7. ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายมาสู่บุคลากรทุกส่วนงาน					
8. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นนโยบายคุณธรรมและ ความโปร่งใสง่ายต่อความเข้าใจ					
9. มีช่องทางในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ หลายช่องทาง					
2.4) การรับรู้นโยบายของบุคลากร					
10. ท่านรับทราบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน					
11. ท่านมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของท่านร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
12. ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
2.5) วัฒนธรรมองค์การ					
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ทุจริต					
14. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำด้วยความโปร่งใส					
15. การทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือ					

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.6) การจัดการความรู้					
16.หน่วยงานของท่านพัฒนาความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม และความโปร่งใสให้แก่บุคลากร					
17.หน่วยงานของท่านจัดการความรู้ในองค์การเกี่ยวกับ คุณธรรมและความโปร่งใสในหลายรูปแบบ					
18. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน					
2.7) การพัฒนาของบุคลากร					
19.หน่วยงานของท่านใช้แผนพัฒนาอาชีพด้วยความ เป็นธรรม					
20.หน่วยงานของท่านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วย ระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม					
21.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน					
2.8) กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน					
22.ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
23.การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน					
24.กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อ ความสำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทแต่ละกลุ่ม งานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.1) การบรรลุวัตถุประสงค์					
25.สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบ					
26.สามารถวัดผลวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้					
27.มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์					
3.2) ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล					
28.สามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด					
29.เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถประเมินและวัดผลได้					
30.มีการประเมินผลในเวลาที่เหมาะสม					
3.3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม					
31.ไม่รับของกำนัลจากผู้รับบริการ					
32.ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์					
33.ยึดมั่นในจริยธรรมของข้าราชการ					
3.4) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก					
34.ท่านไม่ประพฤติตนถูกต้องและไม่ทุจริต					
35.หน่วยงานมีมาตรการและบทลงโทษที่รัดกุมและเป็นธรรม					
36.ท่านสนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ					

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน					
37. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ขององค์กร					
38. ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
39. ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนและ ของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล					
3.6) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ					
40. มีการประเมินแบบ 360 องศา					
41. มีการประเมินทุก 6 เดือน					
42. จัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น

กรุณาเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ดังนี้

4.1 การบรรลุวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

4.2 ตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

4.3 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

.....

.....

.....

4.4 การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

.....

.....

.....

4.5 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

.....

.....

.....

4.6 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพจนา วงษ์เสนา
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอพทุไสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	นักวิชาการอุตสาหกรรมปฏิบัติการ

