

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ในช่วงปี ค.ศ.1980-2000 ที่เกิดขึ้นทั่วโลกส่งผลให้รัฐบาลของประเทศต่างๆ ต้องมีการปฏิรูปการทำงานครั้งใหญ่ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบรรดาประเทศมหาอำนาจต่างมุ่งปฏิรูประบบราชการ ไปสู่การจัดการที่เรียกว่า “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)” โดยผู้นำประเทศที่นำเอาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management หรือ NPM) มาใช้อย่างกว้างขวางคือ มาร์กเกอร์เร็ด แทตเชอร์ นายกรัฐมนตรีแห่งอังกฤษ ซึ่งเข้ามาดำรงตำแหน่งระหว่างที่ประเทศอยู่ในวิกฤตทางเศรษฐกิจ แทตเชอร์ ได้นำเอาแนวคิดนี้มาใช้อย่างกว้างขวาง โดยพัฒนาจากแนวความคิดการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการปรับกระบวนการทัศน์ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน แนวคิดการตลาดภาครัฐ การปรับบทบาทภาครัฐและการลดขนาดองค์กร การกระจายอำนาจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การทำข้อตกลงกับประชาคม ฯลฯ ซึ่งต่อมาหลายประเทศได้นำวิธีการของอังกฤษไปปฏิรูประบบราชการของตน (อิสระ สุวรรณบล, 2551: 24)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดที่มุ่งบริหารงานภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความคุ้มค่า มีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร โดยมีรากฐานมาจาก 2 แนวคิดหลักคือ แนวคิดเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ (New Institutional Economics) ซึ่งมีแนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิรูประบบการบริหารจัดการคือ การแข่งขัน ทางเลือกผู้รับบริการ ความโปร่งใส โครงสร้างระบบสิ่งจูงใจ และแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) ที่นำเอาแนวทางการจัดการแบบธุรกิจนำมาปรับใช้ในภาครัฐ โดยเน้นการจัดการแบบมืออาชีพ มีดัชนีวัดความสำเร็จ ให้อำนาจในการให้ดุลยพินิจและความอิสระในการจัดการ และสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการแนวคิดประชารัฐและนิติรัฐร่วมด้วย

สำหรับประเทศไทยมีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้เนื่องจาก ได้รับอิทธิพลจากหลายๆ ปัจจัยโดยปัจจัยที่สำคัญคือผลจากวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปลายปี พ.ศ. 2540 ที่

ส่งผลให้ประเทศไทยต้องขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้สามารถนำพาประเทศผ่านพ้นปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจไปได้ และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคืออิทธิพลจากหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่ถือได้ว่าเป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งจากปัจจัยที่สำคัญทั้งสองประการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อระบบการบริหารราชการไทยที่เดิมมีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ขาดความคล่องตัว ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ มาสู่แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นในขณะนั้นคือการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารภาครัฐ โดยสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้คือ การมุ่งเน้นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ การบริหารงานที่มีความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในมาตราที่ 75 ที่บัญญัติว่า “รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน...” ซึ่งส่งผลให้รัฐบาลในขณะนั้นให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบราชการมากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดทำแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบต่อ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 กำหนดให้มีการปฏิรูประชาการด้วยแผนงานหลัก 5 แผน คือ 1) แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานภาครัฐ 2) แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงินและการพัสดุ 3) แผนการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารบุคคล 4) แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย และ 5) แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม

รวมถึงได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งต่อมาได้ยกเลิกระเบียบนี้ไป และใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำการกิจใดภารกิจหนึ่งว่าต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการ

ตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ในปี พ.ศ.2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดหลักการธรรมาภิบาลเพิ่มเป็น 10 หลัก คือหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นจันทามติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2552: 8-9 อ้างในเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ 2553:18-19)

นอกจากนี้ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ซึ่งได้เพิ่มเติมมาตรา 3/1 ที่ว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน...” การประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีผลให้หน่วยงานราชการต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบเป็นสำคัญ การบริหารงานจึงมีการนำรูปแบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ ของงานโดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโครงการ/ งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุก โครงการในองค์การให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ การวัดความก้าวหน้าของการทำงานโดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบหลักในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการ เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งให้ความสำคัญต่อการนำรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ ในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในส่วนกลาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

2.1 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับใด

2.2 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แต่ละกองสำนัก มีความแตกต่างกันอย่างไร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คืออะไร

2.4 ถ้าต้องการส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางสูงขึ้น ควรดำเนินการอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกองสำนักส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

3.4 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตการวิจัย 5 ด้านคือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้วนี้มุ่งศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และแนวทางการในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษารั้วนี้เป็นการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ (1) ปัจจัย ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) (2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) (3) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (4) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (2) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) (3) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4.4 ขอบเขตด้าน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.4.1 ประชากร คือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก (กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองเกษตรสารนิเทศ กองคลัง กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักกฎหมาย สำนักการเกษตรต่างประเทศ สำนักตรวจราชการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักพัฒนาระบบบริหาร) ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 376 คน

4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากร จำนวน 194 คน คำนวณจากสูตรของทาร์โรว์ ยามานะ ที่ ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05

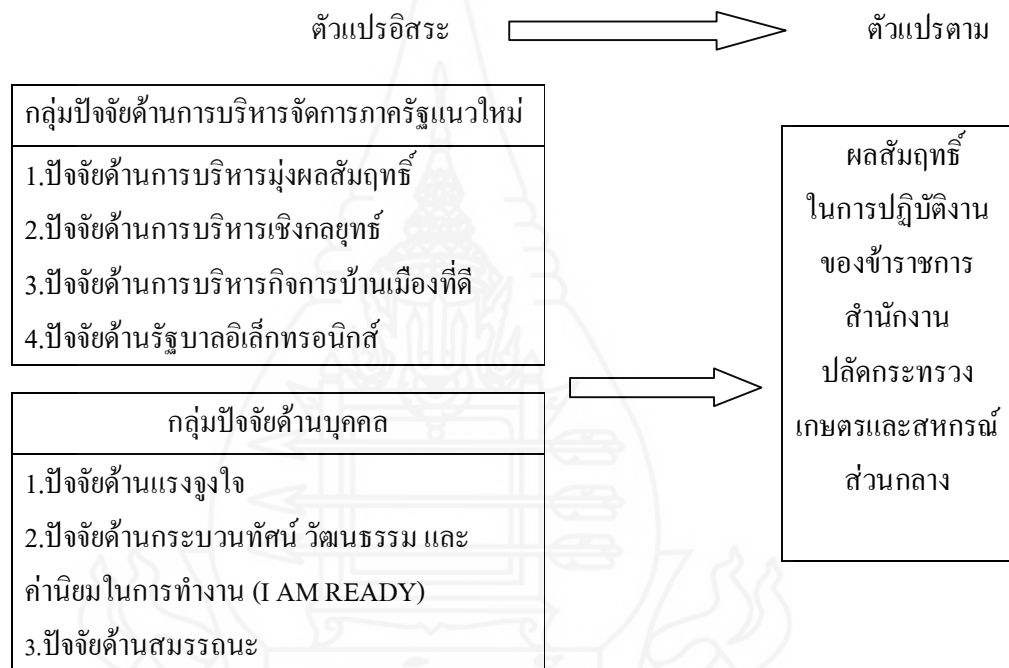
4.4.3 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริม

4.5 ขอบเขตขอบเขตด้านระยะเวลา

โครงการวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 12 เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2554 ถึงเดือนมิถุนายน 2555

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีดังนี้ แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และแนวคิดด้านสมรรถนะ (Competency)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีมากกว่าร้อยละ 70

6.2 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ในแต่ละกอง/สำนัก แตกต่างกัน

6.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

6.4 ปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

6.5 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

7. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

7.1 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM)

7.1.1 วัตถุประสงค์ หมายถึงเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

7.1.2 ปัจจัยนำเข้า หมายถึงทรัพยากรการบริหารที่องค์กร/หน่วยงานราชการใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วยกำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัสดุสิ่งของต่างๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ

7.1.3 กระบวนการ/กิจกรรม หมายถึงการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้

7.1.4 ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการโดยตรง

7.1.5 ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นติดตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการและสาธารณชน

7.2 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

7.2.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานต้องการเป็น หรือมุ่งไปในอนาคต

7.2.2 พันธกิจ หมายถึง ภารกิจ บทบาทหน้าที่ ที่ตั้งที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

7.2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ หมายถึง ประเด็นหลักที่ที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

7.2.4 เป้าประสงค์ หมายถึง ผลลัพธ์ในอนาคต ที่ต้องการบรรลุภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ในแต่ละเป้าประสงค์จะต้องมีตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จกำกับอยู่ด้วย

7.2.5 ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้

7.2.6 เป้าหมาย หมายถึง ตัวเลข หรือค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่หน่วยงานต้องการบรรลุ

7.2.7 กลยุทธ์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

7.2.8 แผนงาน /โครงการ/กิจกรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องกรจัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด

7.3 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

7.3.1 หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7.3.2 หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้าน

ต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

7.3.3 หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

7.3.4 หลักการรับผิชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

7.3.5 หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

7.3.6 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

7.3.7 หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางให้แก่หน่วยงานในส่วนภูมิภาค หน่วยงานปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

7.3.8 หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.3.9 หลักความเสมอภาค หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน

ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

7.3.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

7.4 ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)

7.4.1 ระบบสารสนเทศภายในองค์กร หมายถึง ระบบที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ หรือจัดการกับข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ข้อมูลนั้นกลายเป็นสารสนเทศที่ดีสามารถนำไปใช้ประสานงานกันภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ

7.4.2 ระบบสารสนเทศภายนอกองค์กรที่ให้บริการประชาชน หมายถึง ระบบที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ หรือจัดการกับข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ข้อมูลนั้นกลายเป็นสารสนเทศที่ดี สามารถนำไปใช้ให้บริการกับประชาชน

7.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่

7.5.1 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่เสริมสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ น่าสนใจ

7.5.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

7.5.3 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจน โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา คุงาน

7.5.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

7.5.5 ความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น

7.5.6 ความต้องการที่จะมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ ชอบทำงานในลักษณะแข่งขันกับคนอื่น

7.5.7 ความต้องการที่จะผูกพัน หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ชอบบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน

7.5.8 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินสวัสดิการอื่นๆ

7.5.9 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครอง บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค

7.5.10 ตำแหน่ง ฐานะ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

7.5.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืน ถาวรของตำแหน่งงานและองค์กรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

7.5.12 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสังคม

7.5.13 นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

7.5.14 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนม ไกล่เกลี่ยระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

7.6 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)

7.6.1 I (Integrity) การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี หมายถึง เป็นการทำงานบนพื้นฐานของการยึดมั่นในความถูกต้องตามอุดมการณ์ที่ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางพึงมี คำนึงถึงภาพลักษณ์ของหน่วยงานและผลประโยชน์ของส่วนรวม ทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณและมีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพของตนเอง

7.6.2 A (Activeness) ขยันตั้งใจทำงาน หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ทุ่มเททำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง พร้อมพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ กระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ทำงานด้วยใจ รับผิดชอบต่องาน ขยัน มุ่งมั่นทำงานตรงต่อเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

7.6.3 M (Morality) มีศีลธรรม คุณธรรม หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักศาสนา กฎระเบียบ ไม่ทุจริตในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเวลาของราชการ เงินงบประมาณ และทรัพยากรอื่น โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มีการประเมินผลงานเป็นกลาง

7.6.4 R (Relevancy) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการยอมรับเครื่องมือ แนวทาง ความคิดเห็นใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้และปฏิบัติงาน

7.6.5 E (Efficiency) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่า ไม่ใช่ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่า

7.6.6 A (Accountability) รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม หมายถึง การทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เป็นการทำให้ประชาชนส่วนรวม การตัดสินใจใดๆ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบทางลบต่อองค์กรและสังคม โดยรอบ รับผิดชอบการกระทำของตนเอง ให้มีความสำคัญกับประชาชนผู้ได้รับผลกระทบทางลบจากนโยบายต่างๆ และพยายามลดผลกระทบนั้นๆ ให้เหลือน้อยที่สุด

7.6.7 D (Democracy) มีน้ำใจมีการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย โปร่งใส หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ต้องกล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นจากล่างสู่บน มีการเปิดเผยข้อมูล เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบองค์กร

7.6.8 Y (Yield) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน หมายถึง การทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เป็นการทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

7.7 ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้แก่

7.7.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่ทุกคนในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต้องมีเหมือนกัน เพื่อส่งผลให้การทำงานบรรลุผล ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ

7.7.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) หมายถึงสมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คนที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้น

7.7.3 สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ประกอบด้วย วิทยุทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น

7.8 ตัวแปรตาม หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้บรรลุเป้าหมายใน 4 มิติคือ

7.8.1 มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลลัพธ์ของประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

7.8.2 มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ หมายถึง ผลลัพธ์ของผลการดำเนินการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสดงให้เห็นว่าของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ และทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกล่าวถึงส่วนราชการในทางที่ดี

7.8.3 มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการปฏิบัติราชการที่สำคัญของของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เพื่อให้ส่วนราชการบรรลุคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ

7.8.4 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร หมายถึง ผลลัพธ์ในการพัฒนาของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอื้ออาทรให้แก่บุคลากรทั้งหมด

7.9 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรส่วนกลาง 14 กอง สำนัก คือกองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองเกษตรสารนิเทศ กองคลัง กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักกฎหมาย สำนักการเกษตรต่างประเทศ สำนักตรวจราชการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร และสำนักพัฒนาระบบบริหาร

8. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เป็นการศึกษาสำรวจความคิดเห็นเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่เป็นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน

9.2 บุคคลและหน่วยงานของรัฐสามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ค้นคว้าหรือทำวิจัยต่อไป

