

ชื่อภาคานิพนธ์ : ความคิดเห็นของข้าราชการกรมที่ดินส่วนกลางต่อแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล และแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ชื่อผู้เขียน : นายสุรพล ศรีวิโรจน์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2545

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมที่ดินส่วนกลางต่อแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล และแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เนื่องจากการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนใน 5 ด้าน คือด้านระบบบริหาร ด้านระบบงบประมาณ ด้านระบบบริหารบุคคล ด้านปรับเปลี่ยนกฎหมาย และด้านปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม แต่การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล และแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าทั้ง 2 แผนดังกล่าวมีความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยตรง และแม้ว่าการปรับเปลี่ยนด้านอื่นจะกระทำไปได้ดีเพียงใด หากข้าราชการไม่ให้ความร่วมมือการปฏิรูประบบราชการก็ไม่สามารถทำได้ จึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการโดยทำการศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของข้าราชการกรมที่ดินในส่วนกลางต่อแผนการปรับเปลี่ยนดังกล่าวในประเด็นที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (คปร.) ได้กำหนดไว้ ว่าเห็นด้วยหรือไม่เพราะเหตุใด

วิธีการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้าราชการกรมที่ดินส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 24 คน โดยแยกเป็น 3 กลุ่มๆละ 8 คน คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และกลุ่มผู้บริหารระดับต้น โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการบันทึกคำสนทนาด้วยเทปและเรียบเรียงใหม่เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกแก่การวิเคราะห์ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่ประวัติส่วนตัวเรื่องเพศ อายุ อาชวราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และบริบททางสภาพแวดล้อม มาประกอบแนวคิดทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวาระการของผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกรมที่ดินส่วนกลางต่อแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล และแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม เพราะความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มเป็นไปในทางเดียวกัน

2) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลและแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม จึงพออนุมานได้ว่านโยบายดังกล่าวเป็นเรื่องที่ดี และผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนดังกล่าวเพื่อให้แผนการปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินการควบคู่ไปกับแผนการปรับเปลี่ยนด้านอื่นๆ

จากผลการศึกษาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายคือหากมีการปรับเปลี่ยนด้านอื่นๆ โดยมีได้ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมแล้ว ก็เหมือนเป็นการเปลี่ยนแต่เพียงรูปแบบ ส่วนคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงยังคงเหมือนเดิม การปฏิรูปดังกล่าวย่อมไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ รัฐต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างมาก โดยต้องทำให้คนมีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณของความเป็นข้าราชการให้ได้ การให้คนเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติมาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึกที่ดีต้องให้เขาเห็นตัวอย่างที่ดีจากผู้บังคับบัญชา คุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยน การจะปรับเปลี่ยนในเรื่องระบบบริหารบุคคลและวัฒนธรรม ค่านิยม นอกจากจะมุ่งเน้นที่ตัวข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับด้วย

รัฐจึงต้องส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับปรับเปลี่ยนค่านิยมจากระบบอุปถัมภ์มาเป็นระบบคุณธรรมให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมให้ได้

ผู้กำหนดนโยบายจะต้องสร้างศรัทธาให้ข้าราชการเชื่อมั่นก่อนว่านโยบายดังกล่าวจะทำได้จริงโดยการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความคืบหน้าของการดำเนินการเป็นระยะๆอย่างสม่ำเสมอ

รัฐต้องพยายามทำให้มีผลกระทบต่อนโยบายที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้และสร้างให้เกิดความร่วมมือให้มากที่สุด และรัฐต้องพร้อมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้

ส่วนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ รัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการในเรื่องของแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ตลอดจนผลกระทบต่างๆที่จะเกิดมีแก่ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการเกิดความเข้าใจที่ดีต่อการปรับเปลี่ยนในครั้งนี้ด้วย

Title of Research Paper : The Opinion of Personnel in the Department of Lands' Central Office toward the Readjustment of Personnel Management, Organization Culture, and Share Value Plan under Public Personnel Reform Master Plan

Author : Mr. Surapon Sriviroj

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2002

Under the Public Personnel Reform Master Plan, 5 aspects; management, budgeting, personnel management, law, and organization culture and share value would be readjusted. But the research emphasizes on the study of the Readjustment of Personnel Management and Organization Culture and Share Value Plan. The author realizes that they are the most significant plan because they are related to all government officers. Moreover, in spite of the success of the readjustment in other aspects, without the contribution of government personnel the Public Personnel Reform Master Plan , as a whole, cannot be achieved. Then the research is undertaken in order to discover the opinion of Personnel in the Department of Lands' Central Office toward the Plan.

Method of studying : The research is based on quality. To obtain information, 24 interviewees , separated into 3 groups ; high, middle and early level managerial officers , were in-dept interviewed by the author. The interviewees' point of views , recorded by a tape recorder, together with their personal factor such as sex, age, duration of work, position, educational background, and environmental contexts were analyzed.

The findings of the study :

1. The factor of interviewees' sex, age, educational background and the duration of work does not influence their opinion toward the Readjustment of Personnel Management, Organization Culture, and Share Value Plan.

2. Most of the interviewees agree on the concept of the plan. Then it can be determined as a good one. The policy maker should pay more attention to these 2 aspects in a parallel direction with the other aspects of readjustment.

Recommendations :

Strategic Recommendations : If the Readjustment of Personnel Management, Organization Culture, and Share Value Plan are not concentrated by the government, the Public Personnel Reform Master Plan would not be achieved successfully. Only the construction will be modified but the personnel which is the most significant aspects of the reform process will be the same. The government should put special emphasis on personnel's moral standard. To strengthen personnel's moral sense, the good model is required. The government should stimulate the officers in all managerial level to have more moral sense.

The government should arouse the officers in all level to depend on the moral system, not the assistance system.

The policy maker should make the officer to have trust and confidence in this plan by giving them the information of the implementation continually.

During the implementation of the plan, the government should concern about the impact to the personnel. The seeking for the willing participation and cooperation is needed. Moreover the sufficient budget must be allocated.

Performance Recommendations : To make the personnel having positive opinion toward the Readjustment of Personnel Management, Organization Culture, and Share Value Plan, the government should give them right knowledge and clear understanding about the plan and impact caused by the plan.