

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน : กรณีการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาปฏิบัติ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน จำนวน 260 คน หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติในกรมที่ดิน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

3.1 ปัจจัยด้านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

3.2 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	37.7
หญิง	162	62.3
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.3 เพศชาย ร้อยละ 37.7

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	1	.4
21-30 ปี	29	11.2
31-40 ปี	173	66.5
41-50 ปี	57	21.9
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9

ตารางที่ 4.3
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	23.1
ปริญญาตรี	167	64.2
ปริญญาโท	33	12.7
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตารางที่ 4.4
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	1	.4
อำนวยการ	10	3.8
วิชาการ	153	58.8
ทั่วไป	96	36.9
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.9

ตารางที่ 4.5
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	50	19.2
ชำนาญการ	128	49.2
ชำนาญการพิเศษ	7	2.7
ปฏิบัติงาน	21	8.1
ชำนาญงาน	47	18.1
อาวุโส	7	2.7
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ทำงานในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาทำงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 19.2

ตารางที่ 4.6
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	53	20.4
10 - 20 ปี	93	35.8
21- 30 ปี	90	34.6
มากกว่า 30 ปี	24	9.2
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา มีอายุราชการ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6

ตารางที่ 4.7
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานหลัก	121	46.5
หน่วยงานสนับสนุน	139	53.5
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินส่วนใหญ่ สังกัดในหน่วยงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และหน่วยงานหลัก คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตารางที่ 4.7.1
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานหลักที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัดหลัก	จำนวน	ร้อยละ
สำนักจัดการที่ดิน	87	71.9
สำนักเทคโนโลยีทำแผนที่	6	5.0
สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน	2	1.7
สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ	20	16.5
สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	2	1.7
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3.3
รวม	121	100.0

จากตารางที่ 4.7.1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินกลุ่มที่สังกัดในหน่วยงานหลักส่วนใหญ่ สังกัดสำนักจัดการที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมา คือ สังกัดสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตารางที่ 4.7.2

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานสนับสนุนที่สังกัด

หน่วยงานสนับสนุน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเลขานุการกรม	2	1.4
กองคลัง	7	5.0
กองการเจ้าหน้าที่	7	5.0
กองการพิมพ์	4	2.9
กองฝึกอบรม	1	.7
กองพัสดุ	8	5.8
กองนิติการ	4	2.9
กองแผนงาน	6	4.3
สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน	2	1.4
สำนักงานบริหารโครงการพัฒนากรมที่ดินฯ	4	2.9
สำนักงานตรวจราชการ	2	1.4
สำนักงานโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดิน	3	2.2
ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินแห่งชาติ	2	1.4
ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน	2	1.4
ไม่ระบุ	85	61.3
	139	100.0

จากตารางที่ 4.7.2 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินกลุ่มที่สังกัดในหน่วยงานสนับสนุนส่วนใหญ่ ไม่ระบุหน่วยงานสนับสนุนที่สังกัด คิดเป็นร้อยละ 61.3 สำหรับกลุ่มตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สังกัดกองพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 4.8

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยได้เข้าร่วม
เป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมที่ดิน

การเคยได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ	จำนวน	ร้อยละ
เป็น	31	11.9
ไม่เป็น	229	88.1
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ ไม่เคยได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 88.1 และเคยได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 4.9

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยเข้ารับการอบรม/
สัมมนา/ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA)

การเคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ชี้แจง	จำนวน	ร้อยละ
เคย	110	42.3
ไม่เคย	150	57.7
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) คิดเป็นร้อยละ 57.7 และ เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) คิดเป็นร้อยละ 42.3

ตารางที่ 4.9.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	60	54.5
2 ครั้ง	23	20.9
3 ครั้ง	23	20.9
4 ครั้ง	4	3.6
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.9.1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา คือ 2 ครั้ง และ 3 ครั้ง ในสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.9

ตารางที่ 4.10

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การเคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง	จำนวน	ร้อยละ
เคย	120	46.2
ไม่เคย	140	53.8
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 46.2

ตารางที่ 4.10.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	82	68.3
2 ครั้ง	30	25.0
3 ครั้ง	5	4.2
4 ครั้ง	3	2.5
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4.10.1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินส่วนใหญ่ เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.0

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน
กรมที่ดิน

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินโดยภาพรวม

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกรมที่ดิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หลักนิติธรรม	3.44	0.52	ปานกลาง
2. หลักความคุ้มค่า	3.26	0.54	ปานกลาง
3. หลักคุณธรรม	3.24	0.57	ปานกลาง
4. หลักความโปร่งใส	3.24	0.56	ปานกลาง
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ	3.24	0.60	ปานกลาง
6. หลักการมีส่วนร่วม	2.90	0.74	ปานกลาง
รวม	3.22	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดที่มีประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน คือ ด้านนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.44 รองลงมา คือ ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านสำนึกรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 , 3.24 , 3.24 , 3.24 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และด้านที่เห็นด้วยน้อยที่สุดที่มีประสิทธิผลต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน คือ ด้านการมีส่วนร่วม โดยเห็นด้วยในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 4.12

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านนิติธรรม

หลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการจัดทำแผนผัง ขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/การ ให้บริการแสดงให้เห็นให้ผู้รับบริการได้ทราบ อย่างชัดเจน	17 (6.5)	136 (52.3)	94 (36.2)	13 (5.0)	- -	3.60	.69	มาก
2. มีการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการให้บริการประชาชนให้มี ความสอดคล้องกับกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	15 (5.8)	132 (50.8)	100 (38.5)	12 (4.6)	1 (.4)	3.57	.69	มาก
3. มีการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วย ความเสมอภาค เป็นธรรมและ ปราศจากอคติ	14 (5.4)	100 (38.5)	129 (49.6)	17 (6.5)	- -	3.43	.70	ปานกลาง
4. มีการประกาศมาตรฐานการ ให้บริการทุกประเภท เพื่อให้ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ โดยทั่วถึง	11 (4.2)	117 (45.0)	106 (40.8)	25 (9.6)	1 (.4)	3.43	.74	ปานกลาง
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ บริการอย่างครบถ้วนถูกต้อง	11 (4.2)	94 (36.2)	137 (52.7)	16 (6.2)	2 (.8)	3.37	.70	ปานกลาง
6. สำรวจความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	14 (5.4)	80 (30.8)	128 (49.2)	33 (12.7)	5 (1.9)	3.25	.82	ปานกลาง
รวม						3.44	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ชำราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านนิติกรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือมีการ จัดทำแผนผัง ขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน/การให้บริการแสดงให้ผู้รับบริการได้ทราบ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ มีการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งใน การให้บริการประชาชนให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 โดย เห็นด้วยในระดับมาก และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สำนวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ โดยเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.13

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการจัดทำรายงานการเงิน สม่ำเสมอทุกปีและมีขั้นตอนการ จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	10 (3.8)	125 (48.1)	113 (43.5)	12 (4.6)	- (-)	3.51	.65	มาก
2. มีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อลด ต้นทุน	19 (7.3)	121 (46.5)	90 (34.6)	29 (11.2)	1 (.4)	3.49	.80	ปานกลาง
3. มีการวางแผนการกำหนด อัตรากำลังภายในกรมที่ดินไว้อย่าง ชัดเจน	12 (4.6)	107 (41.2)	111 (42.7)	25 (9.6)	5 (1.9)	3.37	.80	ปานกลาง
4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในงานที่ รับผิดชอบ	11 (4.2)	93 (35.8)	135 (51.9)	21 (8.1)	- (-)	3.36	.69	ปานกลาง
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	13 (5.0)	71 (27.3)	127 (48.8)	43 (16.5)	6 (2.3)	3.16	.84	ปานกลาง
6. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	6 (2.3)	43 (16.5)	154 (59.2)	50 (19.2)	7 (2.7)	2.97	.75	ปานกลาง
7. มีอัตรากำลังของบุคลากรมีความ เหมาะสมกับปริมาณงาน	13 (5.0)	35 (13.5)	151 (58.1)	53 (20.4)	8 (3.1)	2.97	.81	ปานกลาง
รวม						3.26	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ชำราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านความคุ้มค่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ มีการ จัดทำรายงานการเงินสม่ำเสมอทุกปีและมีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.51 รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพื่อลดต้นทุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อย ที่สุด คือ มีอัตรากำลังของบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 4.14

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านคุณธรรม

หลักคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการ กระทำความผิด	15 (5.8)	127 (48.8)	94 (36.2)	22 (8.5)	2 (.8)	3.50	.76	ปานกลาง
2. ส่งเสริมข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมี ระเบียบวินัยให้มีความก้าวหน้าใน ชีวิตรับราชการ	13 (5.0)	81 (31.2)	144 (55.4)	21 (8.1)	1 (.4)	3.32	.71	ปานกลาง
3. มีการกำหนดหลักคุณธรรมเช่น หลักการพิจารณาความดีความชอบ และประกาศเป็นหลักปฏิบัติไว้อย่าง เปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่ายนำไปใช้ปฏิบัติ	15 (5.8)	83 (31.9)	104 (40.0)	56 (21.5)	2 (.8)	3.20	.87	ปานกลาง
4. ได้มีการอบรมชี้แจงทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม อย่างกว้างขวางยึดถือเป็นหลักใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างดีที่ แก่ส่วนรวม	16 (6.2)	63 (24.2)	130 (50.0)	46 (17.7)	5 (1.9)	3.15	.85	ปานกลาง
5. มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ	6 (2.3)	70 (26.9)	111 (42.7)	72 (27.7)	1 (.4)	3.03	.81	ปานกลาง
รวม						3.24	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ชำรษาการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านคุณธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ มีการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการกระทำความผิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 รองลงมา คือ ส่งเสริม ชำรษาการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ซยัน อดทน และมีระเบียบวินัยให้มีความก้าวหน้าในชีวิต รับราชการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตารางที่ 4.15

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมที่ดินให้แก่ บุคลากรและสาธารณชนทั่วไป	16 (6.2)	125 (48.1)	99 (38.1)	17 (6.5)	3 (1.2)	3.52	.76	มาก
2. มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตาม พฤติการณ์ของการกระทำผิด	10 (3.8)	114 (43.8)	102 (39.2)	33 (12.7)	1 (.4)	3.38	.77	ปานกลาง
3. มีการกระจายข้อมูลข่าวสารของ องค์การอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากร ได้รับทราบอย่างทั่วถึง	10 (3.8)	98 (37.7)	128 (49.2)	22 (8.5)	2 (.8)	3.35	.72	ปานกลาง
4. มีระบบการตรวจสอบการทำงาน ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	9 (3.5)	75 (28.8)	142 (54.6)	32 (12.3)	2 (.8)	3.22	.73	ปานกลาง
5. กรมที่ดินมีเกณฑ์การประเมิน บุคคล/ผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	9 (3.5)	75 (28.8)	105 (40.4)	63 (24.2)	8 (3.1)	3.05	.89	ปานกลาง
6. มีการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพสูง	8 (3.1)	49 (18.8)	123 (47.3)	69 (26.5)	11 (4.2)	2.90	.86	ปานกลาง
รวม						3.24	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ชำรชากรในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านความ โปร่งใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ มีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของกรมที่ดินให้แก่ บุคลากรและสาธารณชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามพฤติการณ์ของการกระทำผิด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 โดยเห็นด้วย ในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มีการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 4.16

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านสำนักรับผิดชอบ

หลักสำนักรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ทำความเข้าใจเห็นชอบกับเป้าหมายและมีความคาดหวังกับงาน	28 (10.8)	106 (40.8)	95 (36.5)	29 (11.2)	2 (.8)	3.50	.86	ปานกลาง
2. บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคมรวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	18 (6.9)	83 (31.9)	129 (49.6)	27 (10.4)	3 (1.2)	3.33	.80	ปานกลาง
3. ผู้บริหารได้สื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องของแผนรวมขององค์การแก่ทุกคนที่รับผิดชอบ	14 (5.4)	81 (31.2)	135 (51.9)	28 (10.8)	2 (.8)	3.30	.76	ปานกลาง
4. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง	7 (2.7)	79 (30.4)	120 (46.2)	52 (20.0)	2 (.8)	3.14	.79	ปานกลาง
5. มีมาตรการในการจัดการกับผู้ที่ไม่ยอมพัฒนาเปลี่ยนแปลง	12 (4.6)	78 (30.0)	103 (39.6)	56 (21.5)	11 (4.2)	3.09	.93	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนับสนุนแก่สมาชิกในทีมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	9 (3.5)	76 (29.2)	98 (37.7)	75 (28.8)	2 (.8)	3.06	.87	ปานกลาง
รวม						3.24	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ชำรษาการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านสำนักรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานท่านได้ทำความเข้าใจเห็นชอบกับเป้าหมายและมีความคาดหวังกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 รองลงมา คือ บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคมรวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนับสนุนแก่สมาชิกในที่มงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ตารางที่ 4.17

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็น ทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน ภายในกรมที่ดิน	11 (4.2)	82 (31.5)	114 (43.8)	49 (18.8)	4 (1.5)	3.18	.84	ปานกลาง
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและ แสดงความคิดเห็นของตนได้อย่าง อิสระ	11 (4.2)	68 (26.2)	99 (38.1)	59 (22.7)	23 (8.8)	2.94	1.01	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้เสนอแนะข้อคิดเห็นใน การกำหนดแนวทางและการวาง แผนการปฏิบัติงาน	10 (3.8)	67 (25.8)	95 (36.5)	58 (22.3)	30 (11.5)	2.88	1.04	ปานกลาง
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคล ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การ ปฏิบัติงาน	8 (3.1)	46 (17.7)	110 (42.3)	86 (33.1)	10 (3.8)	2.83	.87	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในระดับกิจกรรมและ โครงการ	7 (2.7)	42 (16.2)	111 (42.7)	90 (34.6)	10 (3.8)	2.79	.85	ปานกลาง
6. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในระดับวางแผน	7 (2.7)	50 (19.2)	108 (41.5)	62 (23.8)	33 (12.7)	2.75	.99	ปานกลาง
รวม						2.90	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินในด้านการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ มีการประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงานภายในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.18 รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับวางแผน โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

ส่วนที่ 3.1 ปัจจัยด้านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติด้านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในภาพรวม

ปัจจัยด้านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีระบบและแบบแผน (Approach)	3.34	0.53	ปานกลาง
2. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment)	3.29	0.55	ปานกลาง
3. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	3.25	0.59	ปานกลาง
4. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	3.09	0.66	ปานกลาง
รวม	3.24	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติด้านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อวิเคราะห์เกณฑ์การประเมินแต่ละด้าน พบว่า เกณฑ์การประเมินที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เกณฑ์การประเมินด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.34 รองลงมา คือ เกณฑ์การประเมินด้านการนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และเกณฑ์การประเมินที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เกณฑ์การประเมินด้านการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 4.19

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach)

เกณฑ์การประเมินด้านความมีระบบ และแบบแผน(Approach)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีแนวทาง / วิธีการในการกำหนด ทิศทางองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการ มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน เสียอย่างเป็นระบบ	12 (4.6)	116 (44.6)	128 (49.2)	3 (1.2)	1 (.4)	3.52	.62	มาก
2. จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ กระบวนการ การจดทะเบียนสิทธิและนิติ กรรมที่ครอบคลุม ถูกต้อง และ ทันสมัย	14 (5.4)	133 (51.2)	88 (33.8)	24 (9.2)	1 (.4)	3.52	.75	มาก
3. มีการกำหนดผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนและเชื่อมโยง ครบทุกพันธกิจของกรมที่ดิน	15 (5.8)	121 (46.5)	100 (38.5)	23 (8.8)	1 (.4)	3.48	.75	ปานกลาง
4. จัดทำแผนภาพ (Flowchart) หรือ ภาพแสดงขั้นตอนของกระบวนการ วางแผน(ทั้งแผน 4 ปี และ 1 ปี) อย่าง ชัดเจน	10 (3.8)	102 (39.2)	118 (45.4)	29 (11.2)	1 (.4)	3.35	.74	ปานกลาง
5. จัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่เบิกได้จากทาง ราชการ เช่น สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่ อาศัย ทุนการศึกษาบุตร ให้นุเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมความ ต้องการขั้นพื้นฐาน	15 (5.8)	66 (25.4)	108 (41.5)	65 (25.0)	6 (2.3)	3.07	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินด้านความมีระบบ และแบบแผน(Approach)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6. จัดทำแผนพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต	6 (2.3)	71 (27.3)	123 (47.3)	56 (21.5)	4 (1.5)	3.07	.80	ปานกลาง
รวม						3.34	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ มีแนวทาง / วิธีการในการกำหนดทิศทางองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ มีการกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนและเชื่อมโยงครบทุกพันธกิจของกรมที่ดิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ จัดทำแผนพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมความพร้อมให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตารางที่ 4.20

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านการนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment)

เกณฑ์การประเมินด้านการนำไปใช้ อย่างทั่วถึง (Deployment)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสนับสนุนระบบงานบริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ	17 (6.5)	130 (50.0)	95 (36.5)	13 (5.0)	5 (1.9)	3.54	.77	มาก
2. จัดหาระบบคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการประชาชนผู้มาใช้บริการในสำนักงานที่ดิน ทุกฝ่าย/งาน และพัฒนาซอฟต์แวร์สนับสนุนการทำงาน	18 (6.9)	116 (44.6)	103 (39.6)	21 (8.1)	2 (.8)	3.49	.77	ปานกลาง
3. ตรวจสอบ/แก้ไข ข้อมูลทะเบียนที่ดินและแผนที่ในความรับผิดชอบให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งดูแลรักษาระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	12 (4.6)	123 (47.3)	104 (40.0)	19 (7.3)	2 (.8)	3.48	.73	ปานกลาง
4. จัดสถานที่เพื่อการติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารราชการของกรมที่ดินโดยมอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	19 (7.3)	91 (35.0)	115 (44.2)	32 (12.3)	3 (1.2)	3.35	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินด้านการนำไปใช้ อย่างทั่วถึง (Deployment)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำระบบบริหารความ เสี่ยง เพื่อให้สามารถดำเนินการระบุ ปัจจัยเสี่ยง วิเคราะห์ และประเมิน ความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกภารกิจการทำงานของกรม ที่ดินได้อย่างถูกต้อง	11 (4.2)	72 (27.7)	106 (40.8)	50 (19.2)	21 (8.1)	3.01	.98	ปานกลาง
6. เผยแพร่ข้อมูลเส้นทาง ความก้าวหน้าของข้าราชการกรม ที่ดินในแต่ละสายงานตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และ แนวทางวิธี กรอบการพิจารณาความ ดีความชอบ การเลื่อนระดับ รวมทั้ง การแต่งตั้งโยกย้าย	8 (3.1)	65 (25.0)	95 (36.5)	71 (27.3)	21 (8.1)	2.88	.98	ปานกลาง
รวม						3.29	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านการ นำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ เห็นด้วยในระดับมาก คือ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดิน สนับสนุนระบบงานบริการ ประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ จัดหาระบบคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการประชาชนผู้มาใช้บริการใน สำนักงานที่ดิน ทุกฝ่าย/งาน และพัฒนาซอฟต์แวร์สนับสนุนการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดย เห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เผยแพร่ข้อมูลเส้นทาง

ความก้าวหน้าของข้าราชการกรมที่ดินในแต่ละสายงานตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และแนวทางวิธี กรอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับ รวมทั้งการแต่งตั้งโยกย้าย โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88

ตารางที่ 4.21

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านการบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)

เกณฑ์การประเมินด้านการบูรณาการ เชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ของกรมที่ดินมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของกรมที่ดิน	23 (8.8)	112 (43.1)	106 (40.8)	16 (6.2)	3 (1.2)	3.52	.79	มาก
2. มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ภายในหน่วยงานเพื่อให้ มีการบูรณาการใช้ฐานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชนและราชการ	19 (7.3)	82 (31.5)	131 (50.4)	25 (9.6)	3 (1.2)	3.34	.80	ปานกลาง
3. จัดตั้งคณะทำงานวางระบบ ควบคุม กำกับติดตามประเมินผล พัฒนาระบบการทำงาน และรายงาน ผลการปฏิบัติงานให้มีความ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี	16 (6.2)	64 (24.6)	152 (58.5)	24 (9.2)	4 (1.5)	3.25	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินด้านการบูรณาการ เชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่ ความสอดคล้องกับพันธกิจและ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน	16 (6.2)	65 (25.0)	136 (52.3)	39 (15.0)	4 (1.5)	3.19	.82	ปานกลาง
5. มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยง กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	14 (5.4)	40 (15.4)	133 (51.2)	69 (26.5)	4 (1.5)	2.97	.84	ปานกลาง
รวม						3.25	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้ปัจจัยด้านการบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมที่ดินมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในหน่วยงานเพื่อให้มีการบูรณาการใช้ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและราชการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 4.22

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)

เกณฑ์การประเมินด้านการผลักดัน ให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ให้ เข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ นำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของ ข้าราชการอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	13 (5.0)	67 (25.8)	141 (54.2)	37 (14.2)	2 (.8)	3.20	.77	ปานกลาง
2. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและปฏิบัติงาน	16 (6.2)	67 (25.8)	128 (49.2)	47 (18.1)	2 (.8)	3.18	.83	ปานกลาง
3. จัดทำกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม	16 (6.2)	53 (20.4)	140 (53.8)	50 (19.2)	1 (.4)	3.13	.80	ปานกลาง
4. จัดฝึกอบรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็น และ นำผลการประชุมมาขยายผลเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	16 (6.2)	50 (19.2)	136 (52.3)	54 (20.8)	4 (1.5)	3.08	.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินด้านการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ถ่ายทอดความรู้ ระดมสมอง ประสพการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวัดกรรม ระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย แผนงาน ฯ	15 (5.8)	39 (15.0)	146 (56.2)	53 (20.4)	7 (2.7)	3.01	.83	ปานกลาง
6. จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการดำเนินงาน การพัฒนาฝึกอบรม ฯลฯ	9 (3.5)	45 (17.3)	133 (51.2)	66 (25.4)	7 (2.7)	2.93	.82	ปานกลาง
รวม						3.09	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ให้เข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของข้าราชการอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการดำเนินงาน การพัฒนาฝึกอบรม ฯลฯ โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ส่วนที่ 3.2 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดินโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	3.45	0.54	ปานกลาง
2. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	3.33	0.56	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	3.25	0.64	ปานกลาง
รวม	3.33	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการนำปัจจัยด้านการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 รองลงมา คือ ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และปัจจัยที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.24
แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ

ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีจะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานของกรมที่ดินได้	33 (12.7)	122 (46.9)	90 (34.6)	15 (5.8)	- -	3.67	.77	มาก
2. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีจะสามารถทำคู่ ไปกับงานที่ท่านทำอยู่โดยไม่เป็น อุปสรรคต่อการทำงานประจำ	32 (12.3)	116 (44.6)	95 (36.5)	17 (6.5)	- -	3.63	.78	มาก
3. การกำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือ เป้าหมายในการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดินมีความ ชัดเจน	9 (3.5)	130 (50.0)	114 (43.8)	5 (1.9)	2 (.8)	3.53	.64	มาก
4. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีมีความยืดหยุ่น และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่าง เหมาะสมกับงานของกรมที่ดิน	17 (6.5)	105 (40.4)	122 (46.9)	16 (6.2)		3.47	.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ กรมที่ดินมีความพร้อมและจะมีส่วน ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในกรม ที่ดิน	13 (5.0)	117 (45.0)	98 (37.7)	31 (11.9)	1 (.4)	3.42	.78	ปานกลาง
6. วัฒนธรรมองค์กรของกรมที่ดินที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันจะมีส่วนช่วย ผลักดันให้การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีประสบความสำเร็จ	15 (5.8)	94 (36.2)	130 (50.0)	20 (7.7)	1 (.4)	3.39	.73	ปานกลาง
7. การนำนโยบายการบริหารราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกรมที่ดิน สามารถปฏิบัติได้	9 (3.5)	86 (33.1)	151 (58.1)	12 (4.6)	2 (.8)	3.34	.66	ปานกลาง
8. งบประมาณที่กรมที่ดินได้รับการ จัดสรรมีส่วนช่วยสนับสนุนการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ประสบ ความสำเร็จ	16 (6.2)	63 (24.2)	122 (46.9)	53 (20.4)	6 (2.3)	3.12	.88	ปานกลาง
รวม						3.45	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ชำราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของกรมที่ดินได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.67 รองลงมา คือ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะสามารถทำคู่ไปกับการที่ทำอยู่โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยเห็นด้วยในระดับมาก และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ งบประมาณที่กรมที่ดินได้รับการจัดสรรมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ประสบความสำเร็จ โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ตารางที่ 4.25
แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บริหารของกรมที่ดินมีความตั้งใจที่จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ประสบผลสำเร็จ	14 (5.4)	113 (43.5)	109 (41.9)	23 (8.8)	1 (.4)	3.45	.75	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของกรมที่ดินได้กำหนดนโยบายและวิธีการในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้อย่างชัดเจน	19 (7.3)	101 (38.8)	112 (43.1)	27 (10.4)	1 (.4)	3.42	.79	ปานกลาง
3. ผู้บริหารของกรมที่ดินมีการติดตามผลการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	24 (9.2)	64 (24.6)	145 (55.8)	26 (10.0)	1 (.4)	3.32	.79	ปานกลาง
4. ผู้บริหารของกรมที่ดินได้สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรของกรมที่ดินมีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	14 (5.4)	59 (22.7)	141 (54.2)	38 (14.6)	8 (3.1)	3.13	.84	ปานกลาง
5. ผู้บริหารได้นำผลของการปฏิบัติตามหลัก เกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาพิจารณาในการให้รางวัลความดีความชอบ	14 (5.4)	44 (16.9)	120 (46.2)	74 (28.5)	8 (3.1)	2.93	.89	ปานกลาง
รวม						3.25	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ชำราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารของกรมที่ดินมีความตั้งใจที่จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 รองลงมา คือ ผู้บริหารของกรมที่ดินได้กำหนดนโยบายและวิธีการในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้นำผลของการปฏิบัติตามตามหลัก เกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาพิจารณาในการให้รางวัลความดีความชอบ โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ตารางที่ 4.26
แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยทักษะความเข้าใจของ บุคลากรผู้ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บุคลากรของกรมที่ดินมีความ ผูกพันและความมุ่งมั่นที่จะผลักดัน ให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีของกรมที่ดินประสบความสำเร็จ	11 (4.2)	108 (41.5)	117 (45.0)	22 (8.5)	2 (.8)	3.40	.74	ปานกลาง
2. บุคลากรของกรมที่ดินให้การ ยอมรับในการนำหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา ใช้ในกรมที่ดิน	11 (4.2)	100 (38.5)	125 (48.1)	24 (9.2)	- -	3.38	.71	ปานกลาง
3. ในภาพรวมบุคลากรของกรมที่ดิน มีความสามารถที่จะผลักดันให้การ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประสบความสำเร็จ	14 (5.4)	98 (37.7)	122 (46.9)	23 (8.8)	3 (1.2)	3.37	.77	ปานกลาง
4. บุคลากรของกรมที่ดินมีความ พร้อมและให้ความร่วมมือในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ สัมฤทธิ์ผล	12 (4.6)	89 (34.2)	131 (50.4)	28 (10.8)	- -	3.33	.73	ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 ต่อ)

ปัจจัยทักษะความเข้าใจของ บุคลากรผู้ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ในภาพรวมบุคลากรของกรมที่ดิน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	7 (2.7)	83 (31.9)	126 (48.5)	42 (16.2)	2 (.8)	3.20	.76	ปานกลาง
รวม						3.33	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการนำปัจจัยทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ บุคลากรของกรมที่ดินมีความผูกพันและความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดินประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมา คือ บุคลากรของกรมที่ดินให้การยอมรับในการนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกรมที่ดิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ในภาพรวมบุคลากรของกรมที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมที่ดิน

1. ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยรวม

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยรวม

ตัวแปร	b	SEb	beta	t	p
(Constant)	.450	.130		3.460	.001*
1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.196	.041	.260	4.836	.000*
2. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment)	.206	.049	.236	4.202	.000*
3. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.188	.046	.217	4.079	.000*
4. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	.08359	.047	.115	1.776	.077
5. ความมีระบบและแบบแผน (Approach)	.06568	.052	.073	1.266	.207
6. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.05691	.049	.070	1.158	.248
7. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	.04783	.054	.054	.886	.376
R = .822 , R ² = .676 , R ² _{Adj.} = .667 , Overall F = 75.270 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยรวม ร้อยละ 66.7 ($R^2_{Adj.} = .667$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยรวม ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) และทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ($p. < 0.05$) และมีผลในทางบวก ($beta > 0$) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ($beta = .260$)

1.1 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านนิติธรรม

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านนิติธรรม

ตัวแปร	b	SEb	Beta	t	p
(Constant)	.729	.171		4.268	.000*
1. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	.281	.071	.294	3.965	.000*
2. ความมีระบบและแบบแผน(Approach)	.231	.068	.239	3.391	.001*
3. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง(Deployment)	.206	.064	.220	3.198	.002*
4. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.162	.060	.174	2.675	.008*
5. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.05105	.053	.063	.957	.339
6. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	-.04348	.065	-.050	-.673	.501
7. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้(Learning)	-.08694	.062	-.111	-1.407	.161
R = .717 , R ² = .515 , R ² _{Adj.} = .501 , Overall F = 38.154 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านนิติธรรม ร้อยละ 50.1 ($R^2_{Adj.} = .501$) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านนิติธรรม ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) และทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ($p < 0.05$) และมีผลในทางบวก ($\beta > 0$) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ($\beta = .294$)

1.2 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านคุณธรรม

ตารางที่ 4.29
การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านคุณธรรม

ตัวแปร	b	SEb	beta	t	p
(Constant)	.407	.180		2.255	.025*
1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.266	.056	.295	4.713	.000*
2. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.205	.064	.198	3.202	.002*
3. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้(Learning)	.146	.065	.168	2.241	.026*
4. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.131	.068	.135	1.915	.057
5. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง(Deployment)	.124	.068	.119	1.815	.071
6. ความมีระบบและแบบแผน(Approach)	.05363	.072	.050	.744	.457
7. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	-.05053	.075	-.048	-.674	.501
R = .749 , R ² = .561 , R ² _{Adj.} = .549 , Overall F = 45.996 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านคุณธรรม ร้อยละ 54.9 (R²_{Adj.} = .549) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านคุณธรรม ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ และการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้(Learning) (p < 0.05) และมีผลในทางบวก (beta > 0) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (beta = .295)

1.3 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะ

ความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านความโปร่งใส

ตารางที่ 4.30
การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านความโปร่งใส

ตัวแปร	B	SEb	beta	t	p
(Constant)	.538	.198		2.713	.007*
1. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment)	.212	.075	.209	2.831	.005*
2. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	.202	.082	.195	2.446	.015*
3. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.152	.062	.173	2.447	.015*
4. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.149	.070	.148	2.118	.035*
5. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.07715	.075	.082	1.028	.305
6. ความมีระบบและแบบแผน (Approach)	.06722	.079	.064	.849	.397
7. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	-.05132	.072	-.061	-.714	.476
R = .663 , R ² = .439 , R ² _{Adj.} = .424 , Overall F = 28.184 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านความโปร่งใส ร้อยละ 42.4 (R²_{Adj.} = .424) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ ในด้านความโปร่งใส ได้แก่ การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และ

ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ($p < 0.05$) และมีผลในทางบวก ($\beta > 0$) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) ($\beta = .209$)

1.4 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.31

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร	b	SEb	beta	t	p
(Constant)	.120	.260		.461	.645
1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.363	.081	.314	4.477	.000*
2. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง(Deployment)	.406	.098	.302	4.137	.000*
3.การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้(Learning)	.237	.094	.212	2.524	.012*
4. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.144	.092	.108	1.568	.118
5.การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.04303	.098	.034	.438	.662
6. ความมีระบบและแบบแผน(Approach)	-.04350	.104	-.031	-.420	.675
7. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	-.275	.108	-.201	-2.547	.011*
R = .672 , R ² = .451 , R ² _{Adj.} = .436 , Overall F = 29.630 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของ

บุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ 43.6 ($R^2_{Adj.} = .436$) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ และความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ($p < 0.05$) โดยปัจจัยที่มีผลในทางบวก คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ($\beta > 0$) และปัจจัยที่มีผลในทางลบ คือ ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ($\beta < 0$) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ($\beta = .314$)

1.5 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านสำนักฯ รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านสำนักฯ รับผิดชอบ

ตัวแปร	b	SEb	beta	t	p
(Constant)	.286	.200		1.434	.153
1. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.316	.071	.293	4.475	.000*
2. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.181	.062	.192	2.900	.004*
3. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment)	.196	.075	.180	2.605	.010*
4. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning)	.143	.072	.158	1.984	.048*
5. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.07492	.075	.074	.993	.322
6. ความมีระบบและแบบแผน (Approach)	-.002446	.080	-.002	-.031	.976
7. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	-.004617	.083	-.004	-.056	.956
R = .713 , $R^2 = .508$, $R^2_{Adj.} = .495$, Overall F = 37.216 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านสำนักรับผิดชอบ ร้อยละ 49.5 ($R^2_{Adj.} = .495$) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านสำนักรับผิดชอบ ได้แก่ ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) และการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ($p < 0.05$) และมีผลในทางบวก ($\beta > 0$) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ($\beta = .293$)

1.6 ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านความคุ้มค่า

ตารางที่ 4.33
การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้านความคุ้มค่า

ตัวแปร	b	SEb	beta	t	P
(Constant)	.588	.182		3.229	.001*
1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	.180	.057	.212	3.164	.002*
2. ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ	.158	.065	.162	2.457	.015*
3. การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้(Learning)	.118	.066	.143	1.783	.076
4. ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	.108	.076	.107	1.423	.156
5. การนำไปใช้อย่างทั่วถึง(Deployment)	.09792	.069	.099	1.423	.156
6. ความมีระบบและแบบแผน(Approach)	.08317	.073	.082	1.144	.254
7. การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration)	.06933	.069	.076	1.006	.315
R = .706 , R ² = .499 , R ² _{Adj.} = .485 , Overall F = 35.842 , p (F) = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความมีระบบและแบบแผน (Approach) การนำไปใช้อย่างทั่วถึง (Deployment) การผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน (Integration) ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในด้านความคุ้มค่า ร้อยละ 48.5 (R²_{Adj.} = .485) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในด้านความคุ้มค่า ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และ ทักษะความเข้าใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ (p < 0.05) และมีผลในทางบวก (beta > 0) โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (beta = .212)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพเสริมเทคนิคการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้เพื่อให้การสรุปผลการวิจัยถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น โดยข้อมูลเชิงคุณภาพนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้จากการสังเกตของผู้ศึกษาวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการของกรมที่ดิน การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ การวิเคราะห์จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ www.dol.go.th ซึ่งเป็นสื่อของกรมที่ดิน ที่นอกจากมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกรมที่ดินแล้ว ยังเป็นแหล่งข้อมูลที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและข้าราชการของกรมที่ดิน ได้เข้าไปร้องเรียน เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ และการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้ศึกษาวิจัยจะใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาช่วยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แต่ก็เป็นเพียงการนำเทคนิคการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาช่วยเสริมเพื่ออธิบายและลดจุดอ่อนเทคนิคการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น โดยวิธีการศึกษาวิจัยหลักครั้งนี้ยังคงใช้และให้นำหนักที่การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่อง ต่าง ๆ ที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้ คือ

ลักษณะการบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดิน

ลักษณะการบริหารราชการตามนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดินควรมีลักษณะอย่างไร การมุ่งหาคำตอบลักษณะนี้นอกจากมีเหตุผลด้านอื่น ๆ ประกอบแล้ว เหตุผลประกอบประการหนึ่ง คือจะทำให้รู้ว่าข้าราชการมีการรับรู้ เข้าใจ หรือแม้แต่การคาดหวังให้องค์การของตนมีหรือไม่มีในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดิน ช่วยให้ผู้ศึกษาวิจัยประเมินได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการของกรมที่ดินที่สังกัดในส่วนกลาง มีความเข้าใจในนโยบายการบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นนโยบายสาธารณะที่เลือกศึกษาครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรกที่ควรค้นหาคำตอบคือ ผู้บริหารระดับสูงเนื่องจากอยู่ในฐานะที่เป็นผู้กำหนดควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย

สำหรับผู้บริหารระดับสูงของกรมที่ดิน ส่วนใหญ่ตอบในลักษณะเดียวกัน คือ ปราบปรามอยากเห็นการบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในมิติต่าง ๆ ทั้ง 6 มิติ คือ หลักนิติธรรม หลักจริยธรรมและคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความพร้อมรับผิชอบและตรวจสอบได้และหลักความคุ้มค่า โดยมีน้ำหนักการ

เรียกร้องแตกต่างกันออกไป แต่ที่เหมือนกัน คือ อยากเห็นการปฏิบัติตามหลักดังกล่าวอย่างจริงจัง มีมาตรการให้คุณและลงโทษที่ชัดเจน รวดเร็วทันเหตุการณ์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ยึดหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด เนื่องจากกรมที่ดินมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก หากการบริหารบุคคลล้มเหลวก็จะก่อให้เกิดความล้มเหลวอื่น ๆ ตามไปด้วย จึงควรปรับปรุงระบบการบริหารบุคคลให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และควรเปิดเผยข้อมูลให้ข้าราชการได้ทราบและตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่งที่ถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส ที่สำคัญตัวอย่างหลายท่านล้วนแต่เรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้อยู่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่แล้วและมีระดับชั้นบังคับบัญชาที่สูงกว่าตำแหน่งของตนอีกไม่กี่ชั้น แต่ก็เรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง เช่น ความเห็นที่ว่า “ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดี มีคุณธรรม ควรปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา” นอกจากนี้มีการแนะนำให้ปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัย ควรลดขั้นตอนการทำงานให้กระชับขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ควรมีการประกาศผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนให้ประชาชนทราบ มีหลักการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า หลักการบริหารจัดการภายในองค์กรต้องมีระบบควบคุมการทำงาน และระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง ควรเพิ่มขวัญกำลังใจและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

ผู้ศึกษาวิจัยต้องการค้นหาคำตอบว่าทรรคนะข้างต้นนี้ ถ้าพิจารณาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการระดับปฏิบัติที่สังกัดส่วนกลางมีทรรคนะเกี่ยวกับลักษณะการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของกรมที่ดินควรมีลักษณะอย่างไร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้าราชการที่สังกัดส่วนกลางมีความเห็นว่า ลักษณะการบริหารตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมที่ดินนั้นควรประกอบไปด้วยหลักต่าง ๆ ทั้ง 6 มิติ คือ หลักนิติธรรม หลักจริยธรรมและคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความพร้อมรับผิชอบและตรวจสอบได้และหลักความคุ้มค่า เพียงแต่ว่าการให้น้ำหนักแต่ละมิติแตกต่างกันออกไป จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า

หลักนิติธรรม ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้นำหลักความเป็นธรรมมาใช้ในการบริหารมากที่สุด ตามมาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ควรมีการสำรวจตรวจสอบปรับปรุงกฎระเบียบที่มีอยู่เพื่อลดขั้นตอนการบริหารที่ไม่จำเป็น การดำเนินการควรชอบด้วยกฎหมายและกฎระเบียบ การออกกฎระเบียบต่าง ๆ ควรชัดเจน

หลักคุณธรรมและจริยธรรม นั้นต้องการให้ยึดหลักคุณธรรมมากที่สุด ดังความเห็นที่ว่า “ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักคุณธรรมในการบริหารราชการ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ควรมีการดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ข้าราชการควรมีและสร้างจิตสำนึกรักษาสผลประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัยของข้าราชการ หรือตามวิชาชีพของตน”

หลักความโปร่งใส ข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลางมีความต้องการหลักความโปร่งใสมากควบคู่พร้อมกับหลักความพร้อมรับผิชอบและตรวจสอบได้ โดยส่วนใหญ่จะตอบด้วยวลีสั้น ๆ ว่า “โปร่งใส และตรวจสอบได้” โดยคาดหวังว่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกเรื่อง ชี้แจงได้ชัดเจน ในกรณีที่มีข้อสงสัย และเมื่อรวมกับหลักนิติธรรมด้านความยุติธรรม และคุณธรรม ที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มนี้แล้ว จึงมักได้คำตอบสั้น ๆ จากผู้ตอบกลุ่มนี้ คือ “ยึดคุณธรรม มีความยุติธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้” โดยหวังว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคาดหวังว่า ถ้ากรมที่ดินปฏิบัติตามหลักเหล่านี้ได้อย่างจริงจัง ก็น่าจะเป็นหลักประกันการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายอื่น ๆ ดังความเห็นที่ว่า การบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ยึดคุณธรรม และจริยธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายยึดหลักความรู้ความสามารถพร้อมกับอาวุโสทางราชการ ใช้หลักนิติธรรมในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่ากรมที่ดินจะมีหลักการบริหารจัดการที่ดีแต่ถ้าไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ระดับล่างขึ้นไป หลักการดีอย่างไรก็ไม่สัมฤทธิ์ผล กรมที่ดินควรต้องจัดระบบการบริหารบุคคลใหม่โดยพิจารณาตั้งแต่ขบวนการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องถูกต้องเป็นธรรม การคัดสรรบุคคลต้องเป็นไปตามความสามารถและมีคุณธรรม

หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลางเห็นว่า ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน และต้องสามารถเชื่อมโยงความคิดระหว่างชุมชนกับกรมที่ดิน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบในขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ ควรเน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของกรมที่ดิน

หลักความคุ้มค่า ข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลาง ต้องการให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทุกขั้นตอน เรียกร้องให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่าง และเป็นผู้ผลักดันนำหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่เพียงแต่พูดแต่ต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และตัวชี้วัดต้องได้มาตรฐานชัดเจน ซึ่งงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้บริการประชาชนที่ต่อเนื่อง สะดวก และรวดเร็ว

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วหากจะสรุปว่า ข้าราชการของกรมที่ดินที่สังกัดส่วนกลางคิดว่า กรมที่ดินควรมีลักษณะการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างไร ข้อสรุปที่ดี คือ ควรมีหลักธรรมาภิบาลครบทั้ง 6 ข้อ คือ การตรากฎหมายที่เป็นธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง สร้างกลไกการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ตระหนักในหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเสนอความเห็นในการตัดสินใจ

ปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในทรรคนะของผู้บริหาร และข้าราชการของกรมที่ดินที่สังกัดในส่วนกลาง จากที่ทำการสัมภาษณ์และทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด มีลักษณะดังต่อไปนี้

ในทรรคนะของผู้บริหารเห็นว่า นโยบายจะต้องมีความชัดเจนทั้งในด้านวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายและจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารของกรมที่ดินได้แสดงทรรคนะเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมองว่า นโยบายนี้มีเป้าหมายชัดเจน คือ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ เน้นการประเมินผลการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น เน้นผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าในภารกิจของกรมที่ดิน ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ต้องเป็นอุปสรรคหรือขัดแย้งต่อการปฏิบัติงานประจำที่ข้าราชการทำอยู่แล้ว แม้ต้องรับผิดชอบมากขึ้นแต่ก็ไม่เป็นภาระที่หนักเกินไป ไม่รู้สึกกังวลใจ นโยบายมีความยืดหยุ่นสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานในกรมที่ดินได้

ในทฤษฎีของข้าราชการของกรมที่ดินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติมีความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยควรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง

เมื่อผู้ศึกษาวิจัยตั้งคำถามสอบถามกลุ่มตัวอย่างว่า ปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จคือปัจจัยอะไร ทุกกลุ่มจะตอบในทำนองเดียวกันและเลือกตอบเป็นลำดับต้น ๆ ว่า คือ ปัจจัยผู้บริหาร บุคลากรตัวอย่างหลายท่านตอบว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นออกมาในแนวเดียวกัน สิ่งที่พบตามมาก็คือส่วนใหญ่ยืนยันตอบเป็นเสียงเดียวกันอีกว่า นโยบายจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือหรือการตอบสนองจากบุคลากรทุกระดับในองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นไปตามทฤษฎีที่ Van Meter and Van Horn (1975) ได้กล่าวไว้ในขณะเดียวกันส่วนใหญ่ก็ยืนยันเช่นกันว่า หากเกิดความบกพร่องหรือล้มเหลว ปัจจัยผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติก็นำไปสู่ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน

ในทฤษฎีของผู้บริหารซึ่งได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประสบความสำเร็จ ควรจะต้องมีลักษณะที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมุ่งมั่นเอาใจใส่ที่จะทำให้องค์กรมีธรรมาภิบาล จะต้องจริงใจและจริงจังที่จะดำเนินการ จะต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างและจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยลักษณะข้างต้นนี้รวมถึงผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ด้วย ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัตินั้นควรต้องแนะนำอบรมให้มีความรู้ มีความเข้าใจ และรับทราบนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างแรงจูงใจ มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดการยอมรับ และร่วมใจนำนโยบายมาปฏิบัติ

ในทฤษฎีของข้าราชการกรมที่ดิน มีการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อประเด็นปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นอย่างมาก และมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรมีลักษณะยึดมั่นในหลักนิติธรรม ความยุติธรรม ความเสมอภาค คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรู้ความเข้าใจนโยบายอย่างแท้จริงสามารถเสนอแนะให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อสงสัยเกี่ยวกับนโยบายได้ สามารถจูงใจและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสนับสนุน มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการติดตาม

ควบคุมประเมินผล การใช้อำนาจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการบริหารจัดการด้านบุคคล ต้องเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ควรมีความเข้าใจให้การยอมรับนโยบาย ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยึดถือหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ เช่น มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จไว้หลายประการ โดยส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่อยู่ตรงข้ามกับปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ จึงขอเสนอความเห็นมาเสนอพอสังเขปดังนี้

- นโยบายไม่ชัดเจน ความไม่ชัดเจนของวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดมีเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน ไม่มีการกำหนดกรอบเวลา ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน
- การมีกฎระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีขั้นตอนปฏิบัติมาก
- มีทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เช่น ด้านการเงิน บุคลากร ผู้ชำนาญงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
- วัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่ผู้่นำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนทัศนคติต่อนโยบายขัดแย้งกัน
- การสื่อสารทำความเข้าใจไม่ดี ระดับความเข้าใจที่แตกต่างกัน ระดับบริหารกล่าวไว้กว้าง ๆ ปล่อยให้ฝ่ายปฏิบัติตีความว่าจะปฏิบัติอย่างไร ไม่ได้มีการวิเคราะห์หรือมาระดมสมองร่วมกันว่าจะปฏิบัติอย่างไรให้สำเร็จ เป้าหมายคืออะไร มีแผนปฏิบัติงานอย่างไร
- มีความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ ไม่มีความสามัคคีในหน่วยงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรไม่พัฒนาตนเอง ยึดถือหลักการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์การไม่ให้ความร่วมมือ ไม่นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งอาจเกิดจากไม่เข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญ ขาดการมีส่วนร่วม มีค่านิยมและจิตสำนึกที่ผิด
- ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ ไม่เห็นความสำคัญ ไม่ปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่ปฏิบัติเป็นแบบอย่าง สร้างภาพ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม ขาดความโปร่งใส ลูแก่อำนาจไม่ลงโทษผู้ทำผิดอย่างจริงจัง

- กระบวนการตรวจสอบล่าช้า ไม่มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมาและต่อเนื่อง
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เข้าใจนโยบาย ไม่ยอมรับกฎระเบียบ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
- การแต่งตั้งโยกย้าย การให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติ ไม่มีความเป็นธรรม ระบบการบริหารบุคคลเน้นการอุปถัมภ์ เห็นแก่พวกพ้อง ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจ บุคลากรไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพียงพอ

กลุ่มผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติล้มเหลว โดยมีหลายสาเหตุนับตั้งแต่มีความเข้าใจในนโยบายแตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติ หลายกรณีเกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ นำความคิดเห็นหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ไปปฏิบัติน้อย การลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจังของหัวหน้างานมีอยู่น้อย ขณะเดียวกันการมีผลตอบแทนให้กับบุคลากรที่ซื่อสัตย์ก็ทำได้น้อยเช่นกัน ในขณะที่ประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมในระดับน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงแม้กรมที่ดินจะมีหน่วยงานตรวจสอบภายในแต่การดำเนินการตรวจสอบก็พบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะความเข้าใจถึงบทบาทภาระหน้าที่ที่จะต้องพร้อมถูกตรวจสอบตลอดเวลา มองการตรวจสอบเหมือนเป็นการจับผิดจึงทำให้ขาดความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดปัญหาการทุจริต ขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน การที่จะทำให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

ในด้านการปฏิบัติตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในกรมที่ดินจากข้อมูลผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของกรมที่ดินสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จสามารถสรุปปัจจัยที่สำคัญหลักๆ ดังนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนด พันธกิจและค่านิยมหลักที่ชัดเจน และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาองค์การจะเกิดผลสำเร็จได้จะอยู่ที่การเล็งเห็นถึงความสำคัญของปรับปรุงและพัฒนาองค์การโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจประเมินองค์การอย่างตรงไปตรงมาและยอมรับผลการตรวจประเมินที่เป็นข้อเสียหรือเป็นปัญหาอุปสรรค เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การแก้ไขข้อบกพร่องขององค์การในการนำไปจัดทำเป็นแผนการปรับปรุงองค์การซึ่งจะต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอรวมถึงจัดทำแผนปรับปรุงที่ชัดเจน และนำไปปฏิบัติเพื่อลด

ข้อบกพร่องขององค์การที่เป็นจุดอ่อนออกไปให้มัน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ผลักดันให้การปรับปรุงและทบทวนในเรื่องต่างๆ ที่เป็นจุดอ่อน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่เต็มทีในการสั่งการและตัดสินใจในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์การ โดยจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้บริหารของกรมที่ดินได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นผู้ให้การสนับสนุน การให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงองค์การ อีกทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้รับบริการ รวมถึงเกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจากข้อมูลของกรมที่ดินที่ระบุไว้ในหมวดลักษณะสำคัญขององค์การจะเห็นถึงขั้นตอนและกระบวนการนำในกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ รวมถึงตัวชี้วัดอย่างชัดเจนแสดงถึงการดำเนินงานที่มีทิศทาง

ปัจจัยที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยวิเคราะห์จากภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ได้สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแบ่งกลุ่มบุคลากรโดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการอบรมด้านจริยธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรที่เข้ารับราชการใหม่ต้องเข้าการปฐมนิเทศและฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับข้าราชการใหม่ นอกเหนือจากใช้วิธีการฝึกอบรมศึกษาดูงานแล้ว ยังใช้ระบบวิธีการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุม teleconference การประชุมผู้บริหารการประชุม Young Talent และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้เรียนรู้เข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ

ปัจจัยที่ 3 การสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจให้กับบุคลากร การที่จะทำให้ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรภายในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญ กำลังใจ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นต้องมีมูลค่าเป็นตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยการประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงาน ก็สามารถสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีระบบที่ชัดเจน มีความโปร่งใส โดยยึด

หลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน และหลักสมรรถนะในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ก็จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดขวัญ กำลังใจ มีแรงจูงใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจัยที่ 4 การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน การปรับโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ย่อมต้องมีเจ้าภาพรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งโดยระบบของราชการแล้วมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากไม่มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบงานอย่างชัดเจนแล้วการวางระบบการบริหารจัดการ การวางแผนปรับปรุงองค์กร การติดตามผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมเป็นไปได้ยาก รวมถึงไม่คล่องตัวต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งหากไม่มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบที่มีความเป็นอิสระ มีบุคลากรที่ได้คัดสรรต่อภารกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง ย่อมไม่ส่งผลการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม หรืออาจจะมีการพัฒนาแต่เนื่องจากภารกิจอื่นๆอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง เพราะบุคลากรมีภารกิจมากที่ต้องบริหารจัดการ ซึ่งกรมที่ดินใช้ระบบการประสมประสาน คือ มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบโดยตรง คือ กองแผนงานและศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน และมีการดำเนินการในรูปของคณะทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ คอยให้การสนับสนุน ในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่จะคอยเชื่อมโยงระบบต่างๆ และนำแนวทางการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปพัฒนาและปรับปรุงในหน่วยงานระดับย่อยๆ ซึ่งกรมที่ดินได้ใช้หลักการการสร้างเครือข่ายซึ่งแทนที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน นอกจากนี้มีหน้าที่ประเมินองค์การ และนำเสนอประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงให้ผู้บริหารทราบแล้ว ยังมีหน้าที่ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ภายในหน่วยงานย่อยของตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งถือว่าบุคลากรทุกคนภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่นๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

ปัจจัยที่ 5 การใช้หลักการ A D L I การดำเนินการในกระบวนการใดๆ ก็ตาม ได้มีการใช้หลักการ A D L I เพื่อตรวจสอบกระบวนการให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่การโยกความต้องการของลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สวัสดิ์ทัศน์ และพันธกิจขององค์กร มีการตั้งเป้าหมายด้านลูกค้า จัดตั้งทีมงานทั้งในระดับที่บริหาร และทีม

ปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมทั่วทั้งองค์การ และได้ถ่ายทอดไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งแนวทางการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับค่านิยมหลักขององค์การ

ปัจจัยที่ 6 การจัดการกระบวนการมีความชัดเจน ในการจัดทำแผนพัฒนาและปรับปรุงองค์การ ซึ่งกระบวนการมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การปรับปรุงกระบวนการมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากกระบวนการมีความไม่ชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ เช่นไม่สามารถหาข้อบกพร่องของกระบวนการว่ามีข้อบกพร่องอยู่ตรงขั้นตอนใดบ้าง และจะสามารถลดขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นออกไป โดยเฉพาะขั้นตอนการให้บริการต้องทำให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะสร้างคุณค่าเพื่อให้ผลการดำเนินการและการให้บริการที่ดีขึ้นตรงกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปัจจัยที่ 7 ระบบฐานข้อมูล และตัวชี้วัด องค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีดัชนีชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจนถึงการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ความเชื่อมโยงกับพันธกิจ นโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ รวมทั้งจะต้องมีการกำหนดค่ามาตรฐานของดัชนีชี้วัดของกระบวนการการให้บริการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าค่ามาตรฐานตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้จะเป็นที่ยอมรับซึ่งจะต้องมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะทำให้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ทุกคนในองค์การทราบเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับองค์การสู่ระดับบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

ประเด็นที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินการศึกษาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีปัญหาด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจต่อเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเกี่ยวกับหลักการ แนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งที่เป็นปัญหาต่อคณะทำงานหลักๆ คือการอ่านคำถามและการทำความเข้าใจในคำถามว่าจะต้องตอบคำถามในประเด็นอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง และมีวิธีการตอบคำถามให้ตรงประเด็นได้อย่างไร ซึ่งในระยะเริ่มต้นของการเข้าร่วมโครงการ MOU ส่วนราชการที่เป็นกรณีศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับประเด็นคำถามให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระบบราชการมากขึ้น แต่ยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานให้เทียบเท่าระดับสากล

ประเด็นที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ เทคนิค การบริหารจัดการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการพัฒนาระบบราชการมีเครื่องมือ เทคนิคที่เกี่ยวข้องในแต่ละหมวดค่อนข้างมาก เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เป็นต้น ซึ่งส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์การโดยใช้เทคนิคต่างๆ มีความสมบูรณ์เหมาะสมกับองค์การมากขึ้น นอกจากนี้การใช้เทคนิคในการวิเคราะห์และตอบคำถามในหมวด 1-6 ซึ่งกำหนดให้ใช้เทคนิค A D L I (Approach, Deployment, Learning and Integration) ส่วนในหมวดที่ 7 กำหนดให้ใช้เทคนิค LeTCLi (Level, Trend, Compare and Linkage) ค่อนข้างมีความยุ่งยากและซับซ้อนต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านการประเมินองค์การ ข้อมูลที่ได้ไม่เป็นไปตามจริงอย่างที่เกณฑ์ต้องการ

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การทุกระดับ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตาม การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจะทำให้การดำเนินการพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาอุปสรรคหลักๆ จะมาจากการที่บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในองค์การอย่างทั่วทั้งองค์การ เพราะถึงแม้จะมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละระดับแล้วก็ตาม แต่การจะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมีสมรรถนะสูงด้วยเช่นกัน

ประเด็นที่ 4 ขั้นตอนกระบวนการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในการประเมินองค์การด้วยตนเอง (Self - Assessment) มีค่อนข้างมาก ตามคู่มือแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์การด้วยตนเองในระยะเริ่มต้นนั้น จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน และต้องจัดทำเอกสารหลักฐานค่อนข้างมาก ซึ่งต้องใช้ฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความเชื่อถือได้

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภายในองค์การมีภารกิจมาก สำหรับกรมที่ดินมีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการออกหนังสือแสดงสิทธิและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักโดยมองว่าการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์การซึ่งไม่ใช่ภารกิจหลัก ลักษณะของภารกิจหลักในภาพรวมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน เฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การทุ่มเทของบุคลากรภายในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับภารกิจเร่งด่วน

ก่อนเป็นลำดับแรก ทำให้ในบางช่วงของการดำเนินการขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารต้องติดตามและกำกับดูแลภารกิจเร่งด่วน ทำให้มีเวลาในการติดตามผลและกำกับดูแลในการดำเนินการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐค่อนข้างน้อย ซึ่งการให้ความสนใจของผู้บริหารจะเป็นเพียงการให้นโยบายอย่างกว้างๆ มิได้ลงลึกในรายละเอียดของแผนปรับปรุงองค์การเท่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งการทำเกณฑ์คุณภาพในช่วงแรกๆ ก็ทำให้ปริมาณงานงานของส่วนราชการมีเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการจัดทำรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก รวมทั้งจะต้องเสียเวลาค่อนข้างมากในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 7 การดำเนินการพัฒนาองค์การตามกระบวนการประเมินองค์การด้วยตนเอง นอกจากประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับขั้นตอนตามกระบวนการประเมินองค์การด้วยตนเองมีขั้นตอนที่ค่อนข้างมากและยุ่งยากซับซ้อนแล้ว ยังมีข้อมูลที่เป็นปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินการพัฒนาองค์การตามกระบวนการประเมินองค์การด้วยตนเอง ดังต่อไปนี้

(1) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร แม้จะมีเจ้าภาพหลักในการรับผิดชอบด้านการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์การ และระดับบุคคลแล้วก็ตาม แต่การที่องค์การจะมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศบุคลากรในองค์การจะต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง ซึ่งการให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์ค่อนข้างมากและต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่กรมที่ดินต้องการให้เกิดขึ้น

(2) การต่อต้านของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรบางส่วนเคยชินต่อการปฏิบัติงานแบบเดิม ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การที่ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมถึงค่านิยมในการทำงานจากรูปแบบเดิมๆ ไปอย่างสิ้นเชิง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและรวมตัวกันต่อต้านซึ่งทำให้เกิดแรงกดดันในการก้าวไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพสูง

(3) การประเมินองค์การด้วยตนเอง ในการประเมินองค์การด้วยตนเอง โดยภาพรวมของบุคลากรภายในองค์การแล้วจะมีความรู้สึกเข้าข้างตนเอง (By Ass) ซึ่งทำให้การประเมินองค์การอาจมีข้อมูลไม่เป็นความจริง หรือประเมินข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงไม่ถูกจุด ซึ่งประเด็นในการหาโอกาสในการปรับปรุง อาจไม่ส่งผลในเชิงบวกต่อองค์การอย่างแท้จริง หรือเป็นการแก้ไขปัญหาไม่ตรงจุดนั่นเอง

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า กรมที่ดินมีความพยายามที่จะนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชของกรมที่ดินอย่างมาก พยายามทำให้โครงสร้างองค์การที่เป็นอยู่มีความโปร่งใสอยู่ภายใต้การตรวจสอบและหลักอื่น ๆ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมแล้วสามารถดำเนินการและปฏิบัติได้ระดับดี ทั้งปัจจัยและผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติและผลการศึกษาเชิงคุณภาพนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ แต่เนื่องจากผู้ศึกษาวิจัยต้องการเพียงนำเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพมาช่วยอธิบายเสริมการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นวิธีการศึกษาวิจัยหลักสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นการค้นหาคำตอบในเชิงลึกมากกว่าที่ได้นำเสนอมานี้ ควรเป็นภาระสำหรับการศึกษาวิจัยที่จะต้องแยกไปทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพโดยเฉพาะในโอกาสต่อไป