

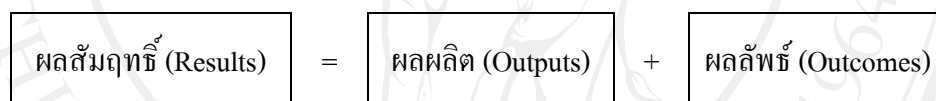
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน หลายองค์กรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทั้งการสรรหา และรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งการให้ออกาสบุคลากรของตนเอง ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเห็นความตั้งใจขององค์กรที่พยายามจะรักษาสมบัติอันมีค่าไว้ ซึ่งการสรรหาบุคลากร และการรักษาบุคลากรนั้น องค์กรได้มุ่งเน้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) ของบุคลากร เป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลิกภาพ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางการประพฤติปฏิบัติของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน (สุชาดา ชื่นสุขสวัสดิ์, 2553 : 5-6) เฉกเช่นเดียวกับระบบราชการที่ได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากร ภาครัฐมากยิ่งขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานแบบเดิมที่มักประเมินแต่ผลงาน หรือปริมาณ และคุณภาพ มาคำนึงถึงพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพในการทำงานด้วย (รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม, 2548 : 3) การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานนี้ ทำให้ข้าราชการจำเป็นต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ด้วยเหตุนี้ ทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีภายใต้การทำงานในระบบราชการยุคใหม่ หากผู้นั้นขาดคุณลักษณะอื่นๆ ที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมกับงาน หรือองค์กร เนื่องจาก สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ (สำนักงาน ก.พ., 2548: 7) ประกอบกับกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึง การที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมไร้พรมแดน นับเป็นกุญแจสำคัญที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศไทยอย่างต่อเนื่องมากกว่าสิบปีแล้ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลง นั้น มีทั้งในทางที่ดี นั่นคือ การพัฒนาในด้านต่างๆ แต่ในขณะเดียวกัน สังคมไทยก็เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี กล่าวคือ การเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและการเงิน การเกิดปัญหาสังคมอ่อนแอ ภายใต้แรงกดดันจาก กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ระบบราชการไทยจึงเป็นกลไก หลักในการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นและสภาพแวดล้อมของแต่ละยุคสมัย นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ยังทำให้ ประชาชนเรียกร้องเสรีภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบอำนาจรัฐ และการ ปกครองประเทศ

เนื่องจาก ประชาชนมองระบบราชการเป็นระบบล้าหลังที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานอยู่ในลักษณะศูนย์รวมอำนาจ และการทำงานโดยยึดติดกับวิธีการมากกว่าผลลัพธ์ของงาน (สำนักงาน ก.พ.ร. , 2552 : 2) ปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินของประชาชนมากยิ่งขึ้น ระบบราชการไทย โดยสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือสำนักงาน ก.พ.ร ได้เป็นหน่วยงานหลักในการนำพากระบวนการเข้าสู่การปฏิรูประบบครั้งใหญ่ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึง การก้าวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งหมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) โดยมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม หรืออาจอธิบายอีกแบบหนึ่งว่า เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรมาอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) (ระบบออนไลน์ : www.sobkroo.com, 2553) ดังแผนภาพที่ 1.1 ดังนี้



ที่มา : แหล่งเรียนรู้พัฒนาศักยภาพความเป็นครู, 2553 : ออนไลน์

ภาพที่ 1.1 รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การผลักดันให้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว นั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เช่น เน้นความรวดเร็วทันเหตุการณ์ มุ่งอนาคต ยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นต้น ดังนั้น การสรรหาบุคลากรที่เข้ามาทำงานในระบบราชการนั้นจึงจำเป็นต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจาก ที่บุคลากร จะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานด้วย เนื่องจาก บุคลิกภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และในทางกลับกัน หากบุคลากรมีแต่ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ไม่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ก็อาจจะทำให้

ประสิทธิภาพในการทำงานน้อย หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเลยก็เป็นได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมควบคู่กันไปด้วย

นอกจากการที่บุคลากรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเข้าสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่ แล้ว อีกประการหนึ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันไป นั่นคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมี การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ให้เอื้อต่อทิศทาง ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวทางการพัฒนาระบบราชการ เป็นเหตุผล ให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ เป็นประเด็นสำคัญหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 -พ.ศ. 2555 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 “สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม” ในส่วนของกลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.ร. , 2550 : 38) ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องมาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550 โดยเป็นการปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึง มีความเหมาะสมกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ และเป็นผล ให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (ระบบออนไลน์ : www.opdc.go.th, 2553)

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงมีการผลักดันให้หน่วยงานภายใต้ระบบราชการ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ควบคู่ไปกับการทำงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐ ต่างๆ ก็ได้ตระหนัก และเห็นความสำคัญ เนื่องจาก เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถพัฒนาระบบราชการได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมี ทักษะการทำงานที่ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามแนวทาง ทั้ง 2 ประการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก การสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีทักษะ ความรู้ และบุคลิกภาพเหมาะสมต่อการดำเนินการตามภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีทั้งงานตามภารกิจหลัก และงานตามภารกิจเร่งด่วน ภายใต้กรอบการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นอกจากนี้ อีกประการที่สำคัญ นั่นคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ

ค่านิยมในการทำงานของตนเอง ตามตัวแบบ I AM READY ควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานในปัจจุบัน นั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัด กระทรวงมหาดไทย รวมไปถึง กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ต่างมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การมีบุคลิกภาพในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานภาครัฐ พร้อมกับ การมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของตนเอง ตามตัวแบบ I AM READY นั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย รวมถึง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เนื่องจาก ผู้ศึกษาเห็นว่า การดำเนินการ ทั้งสองประเด็นดังกล่าว มีส่วนเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน และ สามารถดำเนินการ ควบคู่กันได้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสายงานของตนเอง อีกทั้ง ยังเป็นส่วนสำคัญในการนำพาความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน และระบบราชการต่อไปด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1.2.2 เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

1.3 สมมุติฐานการศึกษา

บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กัน

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1.4.1 นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนามุขลิกภพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันจะนำไปสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี มีคุณภาพ และพึงประสงค์ของหน่วยงาน และสนับสนุนต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

1.4.2 นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการพัฒนามุขลิกภพของหัวหน้ากลุ่มงาน/ ฝ่าย และหัวหน้างาน ในหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดมีการพัฒนามุขลิกภพให้เหมาะสม และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ได้สำเร็จทั่วทั้งหน่วยงาน

1.4.3 นำเสนอผลการศึกษาให้หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง และวิธีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

1.4.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมุขลิกภพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับปัจจัยอื่นๆ ต่อไป

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ แบ่งเนื้อหา ออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1.5.1.1 มุขลิกภพ ผู้ศึกษามีการปรับปรุงแบบสอบถามมาจากแบบทดสอบมุขลิกภพ NEO Five-Factor Inventory ที่ครอบคลุมถึงมุขลิกภพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ มุขลิกภพแบบหว่นไหว (Neuroticism) มุขลิกภพแบบแสดงตัว (Extraversion) มุขลิกภพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) มุขลิกภพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มุขลิกภพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ของ Costa and McCrae (เสาวรศ อรุณคง, 2550 : 85-87)

1.5.1.2 การปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ที่ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ตาม ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม (KAP Theory) และแนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตัวแบบ I AM READY ของสำนักงาน ก.พ.ร.

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นสำนักงาน
อำนวยการ สังกัด กระทรวงมหาดไทย ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน
7 หน่วยงาน ได้แก่

1.5.2.1 สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.2 ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.3 สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.4 สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.6 สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

1.5.2.7 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเชียงใหม่

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษา เจ้าหน้าที่ของรัฐ ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด
กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนของ สำนักงาน อำนวยการ มาเป็นกรณีศึกษา ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย
ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยมีประชากร จำนวน ทั้งสิ้น ๒๒ คน

1.6 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัว และแบบแผนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ถูกหล่อ
หลอมมาจากประสบการณ์ วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีการปรับตัว และสิ่งแวดล้อม อันทำให้ แต่ละ
บุคคลมีความแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของCosta and McCrae
ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่
เกี่ยวข้องกับอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ของบุคคล โดยสิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณ และ
ความเข้มเพียงพอที่จะดึงอารมณ์ทางลบในตัวบุคคลออกมา

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่
เกี่ยวข้องกับการมีสัมพันธภาพต่อผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะชอบพบปะ และสร้าง
ความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก รวมถึง มีส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับผู้อื่นมากกว่า

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) หมายถึง องค์ประกอบของ
บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัว เพื่อรับประสบการณ์ใหม่ๆ หรือการดึงดูดให้

บุคคลสนใจ และติดตามในสิ่งนั้นๆ ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูง จะให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยมีระดับความสนใจในแต่ละเรื่องในเชิงกว้าง

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดบรรทัดฐานในการทำพฤติกรรมที่ถูกต้องของการดำเนินชีวิต หรือการทำงานของบุคคล ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง จะมีแหล่งที่ใช้เป็นบรรทัดฐานมาก เช่น กลุ่มสมรส ศาสนา ผู้นำ เพื่อน หัวหน้า หรือต้นแบบวัฒนธรรมที่ตนสนใจ

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งสู่เป้าหมายที่บุคคลให้ความสนใจ และต้องการ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะให้ความสนใจที่มีจำนวนกับเป้าหมายที่มีจำนวนน้อย โดยจะให้ความสนใจ และมีวินัยในตัวเอง เพื่อมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น

กระบวนการต้น วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY หมายถึง กรอบความคิด แบบแผนทางความคิด และการปฏิบัติตนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และพึงปรารถนาของหน่วยงาน ประกอบด้วย

- 1) I (Integrity) หมายถึง การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
- 2) A (Activeness) หมายถึง ความขยัน ตั้งใจทำงานเชิงรุก
- 3) M (Morality) หมายถึง การมีใจเป็นธรรม
- 4) R (Relevancy) หมายถึง การเรียนรู้ และปรับตัวให้ทันโลก
- 5) E (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- 6) A (Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผลงาน
- 7) D (Democracy) หมายถึง การมีใจ และการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย
- 8) Y (Yield) หมายถึง การเน้นผลงานให้เป็นที่ประจักษ์

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการ เฉพาะตำแหน่งประเภททั่วไป และสายวิชาการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปปฏิบัติราชการตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปประจำในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ และรองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้กำกับ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติราชการ