



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย
จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานที่ดิน
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**

**Factors Influencing Achievement of Implementation of the Regulation of
Ethical Officer in Department of Land, B.E. 2552: A Case Study of the Land
Office in Three Southern Border Provinces of Thailand.**

วัชรินทร์ จุลเอียด¹ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์¹

Watcharin Junead¹, Theppasak Boonyarataphan¹

(Received: May 21, 2019; Revised: July 14, 2019; Accepted: August 28, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดิน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดิน และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ประกอบไปด้วย (1) แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเก็บจากบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวม 273 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 162 คน และ (2) แบบสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์เจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด รวม 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคสวอท และการจำแนกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

¹สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University



ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ และปัจจัยด้านการนโยบายไปปฏิบัติ และ (3) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่น จัดฝึกอบรมเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้เต็มกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นได้รับการยกย่องจากองค์กร

คำสำคัญ: การนํานโยบายไปปฏิบัติ จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The purpose of this research were (1) to study level of achievement of adoption and implementation regulations of ethical officers in Department of Land, B.E. 2552 by examining perception of land office employees (2) to study factors affecting achievement in the adoption and implementation regulations of ethical officers in Department of Land, B.E. 2552 by examining the perception of land office employees and (3) to recommend guidelines for more success in implementing regulations of ethical officers in Department of Land, B.E. 2552. This research is a survey research that applied both qualitative and quantitative approach. The research tools used were (1) a questionnaire to collect data from permanent and contracted government officers working in the Department of Land in three southern border provinces of Thailand. 162 out of 273 officers were selected as a sample, using Taro Yamane formula and stratified sampling technique, and (2) an interview form to collect data from in-depth interview with 3 selected informants, using purposive sampling method. The quantitative data were analyzed using statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test by One-way ANOVA; and stepwise multiple regression analysis. The SWOT and typological analysis were used to analyze qualitative data.

The results showed that (1) the level of achievement of adoption and implementation of regulations was higher than 80 percent, and (2) the factors influencing the achievement, statistically



significance 0.05, consisted of clarification of regulations, concepts, culture, new values of government officers and practice and policy and (3) the recommendations were suggested: encouraging and providing support to officers to learn Malay language, organizing a training course on regulations of ethical officers, sending officers to local areas and giving honors to officers with outstanding work ethics.

Keywords: Policy implementation, Regulation of ethical officer in department of land,
Land office in three southern border provinces of Thailand

บทนำ

กรมที่ดินมีภารกิจในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการออกหนังสือแสดงสิทธิ และการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัดแบ่งแยก สอดเขต รวมโฉนดที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง และการพิจารณาอนุญาต อนุมัติให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่ประชาชนเล็กใช้ร่วมกันแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมที่ดิน, 2553) แต่จากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นกว่าสิบปี ทำให้สำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดปัญหาในการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องจากการย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการ ทำให้เกิดปัญหาตำแหน่งข้าราชการว่างเป็นจำนวนมาก ข้าราชการหลายคนต้องปฏิบัติงานมากกว่า 2 ตำแหน่ง และบางคนอาจรับผิดชอบถึง 3 พื้นที่ ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดิน ซึ่งถูกคาดหวังจากประชาชนว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตน โดยยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน

ภายใต้อำนาจตามความในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ บัญญัติไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด กรมที่ดินจึงได้กำหนดข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการเป็นข้าราชการที่ดี บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่จึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายภายใต้เหตุการณ์ความไม่สงบ อีกทั้งประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ การทำงานจึงต้องใช้ความละเอียดอ่อนเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการ



เป็นสำคัญ และเป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานและดำรงชีวิตในฐานะตัวแทนของภาครัฐ เสมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและประชาชนในการประกอบอาชีพ “ข้าราชการ” ข้อบังคับฯ ข้างต้นสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการจัดการภาครัฐของเทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2555) ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการในเรื่องการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการได้มีกรอบประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ตรงกับองค์การที่คาดหวังและความรับผิดชอบต่อสาธารณะอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติในสำนักงานที่ดิน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สังเกตที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

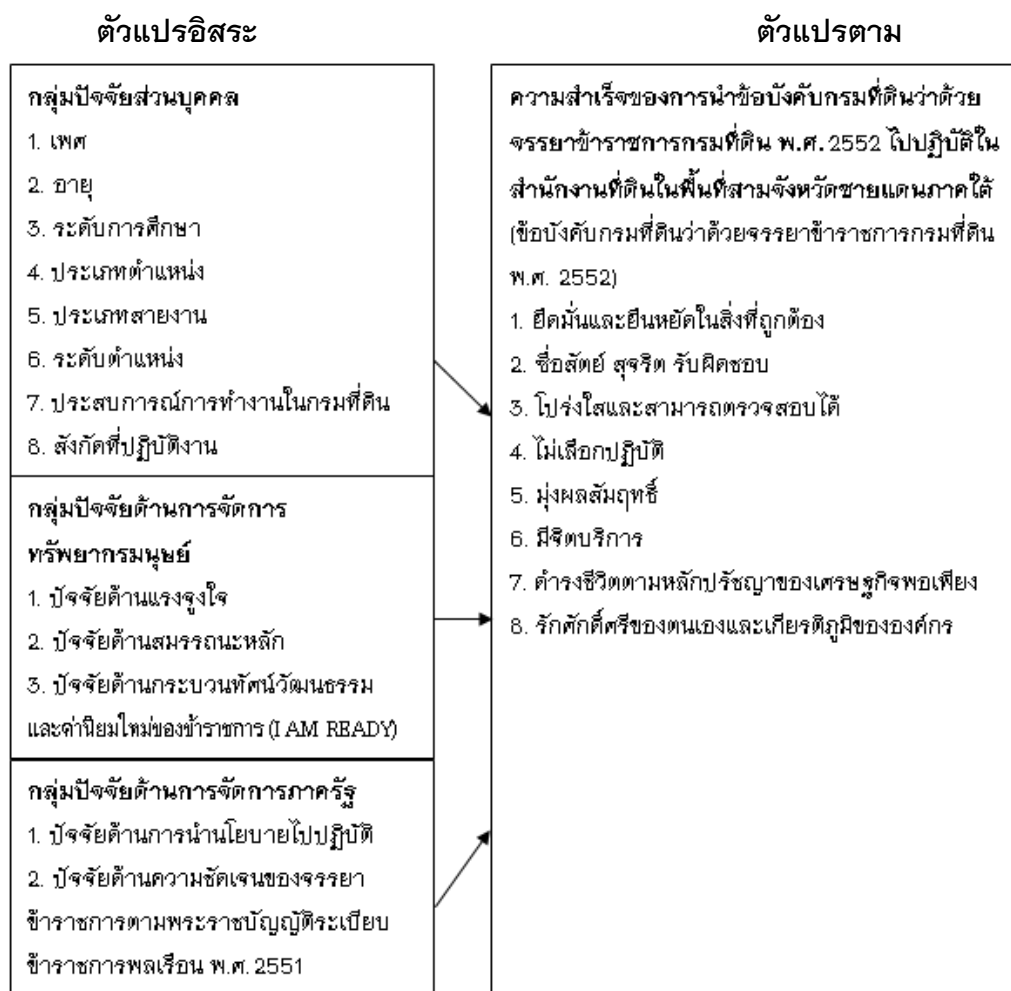


4. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample size)

ประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินสาขา ของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 15 หน่วยงาน รวม 273 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 162 คน กลุ่มที่สอง เจาะจงผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 3 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 15 หน่วยงาน และเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัยโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับสลาก ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 162 คน และสัมภาษณ์แบบเจาะจงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 3 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเนื่องจากเป็นผู้บริหารขององค์กรที่ต้องกำกับดูแลและส่งเสริมเรื่องจรรยาบรรณการกรมที่ดินโดยตรง การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการทำงานเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale)



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เป็นคำถามแบบปลายปิด ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale)

ในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ประเมินความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ได้ปรับปรุงจากการศึกษาทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยาของ Herzberg (พิทยา บวรวัฒนา, 2555) ที่ตัวแปรมีความครอบคลุมในเรื่องปัจจัยจูงใจของบุคลากร ปัจจัยด้านสมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นำมาปรับใช้กับบุคลากรทุกประเภทเนื่องจากบริษัทที่ปรึกษา McBer ได้ให้ทรรศนะในเรื่องสมรรถนะหลักว่า สมรรถนะประเภทนี้ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน และในทุกระดับในองค์การจำเป็นต้องมี (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2557) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) ซึ่งผู้วิจัยมองว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการทำงานของข้าราชการ ดังสโลแกน “ฉันพร้อมทำงานเพื่อประชาชน เราพร้อมทำงานเพื่อประชาชน” ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) ซึ่งตัวแปรมีความครอบคลุมทั้งจากปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาบรรณข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จากการอธิบายความหมายของจินตนา บิลมาศ, ธาณินทร์ อุดม, และมนัส บุญประกอบ (2551) ที่ได้ศึกษาแนวคิดและอธิบายความหมายของตัวแปรเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณข้าราชการ และตัวแปรตาม คือ ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ซึ่งใช้ตัวแปรมาจากข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) สัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลและส่งเสริมเรื่องจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดินโดยตรง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและทัศนะได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับจุดแข็ง



จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับบุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัดใกล้เคียงซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficients) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.896–0.957

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส โดยทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซักถามพูดคุยกันใช้เวลาประมาณ 10 นาที โดยมีข้อคำถาม ได้แก่ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินมีจุดแข็งในเรื่องใดบ้างที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจาก พระราชบัญญัติ บทความ หนังสือ และเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test, F-test, LSD และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ วิเคราะห์เชิงพรรณนาจากแบบสอบถาม ปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส



ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative analysis results)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 162 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.47 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.98 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.99 ส่วนใหญ่ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 62.35 สายงานทั่วไป ร้อยละ 64.36 อยู่ในระดับชำนาญงาน ร้อยละ 42.57 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.42 และสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 16.67

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.77

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรตามในภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านรักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านมีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.10

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของ “กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน



สังกัดที่ปฏิบัติงาน กับการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ.2552 ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า “ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมีเฉพาะตัวแปรเดียวที่มีความสามารถในการพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) (X_3)	Standardized (Beta)	.757	–	–
	Unstandardized (B)	.791	–	–
Constant		.931	–	–
R		.757	–	–
R ²		.573	–	–
R ² Change		.570	–	–
Std.Error of the Estimate		.36073	–	–



ตารางที่ 1 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเข้าในสมการ (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
F		214.559	–	–
Sig. (2-tailed)		.000*	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า “ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยเข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (X_5)	Standardized (Beta)	.779	.661	–
	Unstandardized (B)	.810	.687	–



ตารางที่ 2 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติโดยนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยเข้าในสมการ (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (X_4)	Standardized (Beta)		.231	–
	Unstandardized (B)		.206	–
Constant		.798	.533	–
R		.779	.804	–
R ²		.607	.647	–
R ² Change		.605	.042	–
Std.Error of the Estimate		.34602	.32917	–
F		247.090	145.422	–
Sig. (2-tailed)		.000*	.000*	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า “ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับ
กรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย
เข้าในสมการ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 (X_5)	Standardized (Beta)	.779	.494	–
	Unstandardized (B)	.810	.514	–
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) (X_3)	Standardized (Beta)		.428	–
	Unstandardized (B)		.447	
Constant		.798	.201	–
R		.779	.842	–
R ²		.607	.709	–
R ² Change		.605	.104	–
Std.Error of the Estimate		.34602	.29869	–
F		247.090	193.655	–
Sig. (2-tailed)		.000*	.000*	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative analysis results)

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยแบบสอบถามปลายเปิด ได้ข้อสรุป
ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส/ข้อเสนอแนะ และปัญหา/อุปสรรค
จากบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จุดแข็งที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552
ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จคือ บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอุทิศเวลา
ให้กับทางราชการ



2. จุดอ่อนที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จคือ การขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการขาดความชำนาญงานเฉพาะด้าน

3. โอกาส/ข้อเสนอแนะที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นคือ เปิดสอบและส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เต็มอัตรากำลัง ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ภาษามลายูท้องถิ่น และเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

4. ปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติคือ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาด้านการสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น และการที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวนสามราย ได้แก่ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. จุดแข็งที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จคือ บุคลากรบริการด้วยความสะดวก รวดเร็วสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสู่สำนักงานที่ดินยิ้มแย้ม (Smile office) มีการปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐ ได้แก่ การนำโครงการลดระยะเวลาการรังวัดที่ดินของฝ่ายรังวัด ทำให้ระยะเวลาในการรังวัดลดลง และบุคลากรมีความรู้ความสามารถสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2. จุดอ่อนที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จคือ บุคลากรจำนวนมากไม่มีความเข้าใจในของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับส่วนกลางทำให้เมื่ออุปกรณ์เกิดการขัดข้อง จึงไม่สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ อีกทั้งนโยบายของกรมที่ดินในแต่ละปีมีมากแต่บุคลากรมีจำกัด ทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบายอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ และการขาดอัตรากำลังจำนวนมากทำให้บุคลากรหลายคนต้องทำงานมากกว่า 1 พื้นที่ ซึ่งอาจทำให้ขาดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานได้

3. โอกาส/ข้อเสนอแนะ ที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นคือ เปิดสอบเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นโดยให้มีเงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปลูกฝังค่านิยมการนำข้อบังคับกรมที่ดินฯ แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง



4. ปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติคือ การงดรับที่ดินของเจ้าหน้าที่รัฐวัดในวันศุกร์เนื่องจากปัญหาด้านความปลอดภัยที่มักเกิดเหตุลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ในวันศุกร์ การที่ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม บางคนไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ ทำให้อาจสื่อสารกับบุคลากรของสำนักงานที่ดินคลาดเคลื่อน และการที่มีผู้รับบริการในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก อาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเร่งรีบในการปฏิบัติงานจนเกิดข้อผิดพลาดได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ทำให้เกิดปัญหาดำเนินการข้าราชการว่างเป็นจำนวนมาก จากการย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการ ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว บุคลากรของสำนักงานที่ดิน ต่างหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความพร้อมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน ทั้ง 8 ประการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบอบราชการ และการปฏิรูปการจัดการภาครัฐของเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2555) ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการในเรื่องการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการได้มีกรอบประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ตรงกับองค์การที่คาดหวัง และความรับผิดชอบต่อสาธารณะอีกด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในภาพรวมของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บุคลากรของสำนักงานที่ดินได้ปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมที่ดินอยู่เสมอในงานประจำ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานราชการบรรลุเป้าหมาย



ดังกล่าวได้ คือ ความมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนิชารีย์ ชมพูพิน (2550) ในเรื่องความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ ของข้าราชการ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ โดยในยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ไทย (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550) ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม ของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการเพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ บุคลากรของสำนักงานที่ดินได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงาน ต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) และสอดคล้องกับแนวคิด ของสายลม ปิ่นรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งพบ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยา ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติเนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการนำข้อบังคับ กรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ว่าเป็นผลมาจากหลักจรรยา ข้าราชการตามมาตรา 78 และ 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้แก่



การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551)

ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 พบความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรของสำนักงานที่ดินนำข้อบังคับกรมที่ดินฯ ไปปฏิบัติได้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์การ เนื่องจากจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกรมที่ดินถือปฏิบัติ และสิ่งสำคัญที่ผลักดันให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น คือ เทคนิคขั้นตอน และความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับแรก มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานที่ดินเข้าใจความหมายของจรรยาข้าราชการได้เป็นอย่างดี ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิรัตน์ จำจด (2551) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ



กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติของสำนักงานที่ดินในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ที่ทำให้การนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ปัจจัยด้านความชัดเจนของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กรมที่ดินควรให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานที่ดินในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานที่ดินได้เข้าใจในความหมาย และเป้าหมายของจรรยาข้าราชการ

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ บุคลากรของสำนักงานที่ดินควรทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่เรียกรับสินบนหรือคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ เช่น การอบรมผ่านระบบ e-learning ในการปฏิบัติงานควรพร้อมรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก บุคคลใดเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นก็ควรได้รับการเสนอชื่อเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปีนั้น ๆ

1.3 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติให้ชัดเจนครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมออนไลน์ ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อมีกรอบอัตรากำลังว่างในตำแหน่งต่าง ๆ ควรเปิดสอบบรรจุโดยมีชักจูง เพื่อบริการประชาชนอย่างทันท่วงที บุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กร และควรบรรจุเรื่องจรรยาข้าราชการกรมที่ดินเป็นหัวข้อหลักในการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระดับความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ



กรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละพื้นที่

2.2 การเลือกตัวแปร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยควรสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดข้อค้นพบใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552 ไปปฏิบัติ

2.3 สำนวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

รายการอ้างอิง

- กรมที่ดิน. (2553). *จรรยาบรรณการกรมที่ดิน*. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จินตนา บิลมาศ, ธาณินทร์ อุดม, และมนัส บุญประกอบ. (2551). *คู่มือการจัดทำจรรยาบรรณการของส่วนราชการ*. สำนักงาน ก.พ.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ” ใน *ประมวลสาระชุด วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 14. (น. 14-6 – 14-32). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2555). “รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบบราชการ” ใน *ประมวลสาระชุด วิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. หน่วยที่ 11. (น. 194-229). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- นิชาธิย์ ชมพูพันธ์. (2550). *ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นาวิรัตน์ จำจด. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนารัฐบาลกลางในสังกัดส่วนกลาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก. หน้า 28-29.



- พิทยา บรรวัฒนา. (2555). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887– ค.ศ. 1970) (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายลม ปิ่นรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ. กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975). “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework”. *Administration and Society*. 6(4), p. 447–448.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Tokyo: Harper International Edition.