

# ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

## Opinion on the Values Development in Public Sector of Personnel of the Sub-district Administration Organization, Muang District Udon Thani Province

*ละอองดาว นาทา และ วรวิทย์ จินดาพล*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง

จังหวัดอุดรธานี จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ t - test และ One - way ANOVA และกำหนดให้มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน และปัญหา

---

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาการจัดการภาครัฐและ

ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา

อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) ซึ่งเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ และบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ และส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามหลักธรรมาภิบาล

**คำสำคัญ :** การพัฒนาค่านิยม / ระบบราชการ

### Abstract

The research aimed to: 1) explore opinion on value development in the public sector based on the concept of the Public Section Development Commission of personnel of the Sub-District Administration Organization, Muang District, Udon Thani Province. According to the concept of the Public Sector Development; 2) compare how the opinion on this issue was different among personnel with different demographic background; and 3) examine problems and obstacles in the value development in the public sector as well as propose an approach for the value development. The research sample consisted of 186 officers, employees, temporary workers of the Sub-District Administration Organization, Muang District, Udon Thani Province. Data were collected with the use of open-ended questionnaire

and analyzed with a computer software package. Statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one way ANOVA with a .05 level of statistical significance.

The research findings showed that the overall opinion of the respondents on the value development in the public sector based on the concept of the Public Section Development Commission was at a moderate level. It was also found that there was no different on the opinion of this issue among personnel with different demographic background (i.e. gender, age, educational level, marital status, and work experiences). Moreover, the findings also indicated that in order to develop the values in the public sector, personnel should have an opportunity to develop themselves in terms of job competencies. Organization executives at all levels should utilize the competency development as a tool for human resource management. Specifically, they should use it in selecting and recruiting people, maintaining them, and develop them so that they would be equipped with proper knowledge, abilities, and certain characteristics that were appropriate with their job positions. Through the implementation of the competency development, all personnel could perform their work as they were expected to do. Furthermore, the executives should also promote good governance within the organization.

**Keywords:** Values Development / Public Sector

## ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคสังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ หรือยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปრაการการณ์ของโลกดังกล่าว ทำให้หลาย ๆ ประเทศปรับตัวไม่ทันโลกทำให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการบริหารภาครัฐ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลงแต่ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการจากเดิมที่มีปัญหา อาทิ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเฉื่อยชา การขาดจิตสำนึก ในการเป็นข้าราชการ ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีลักษณะเผด็จการ และการทุจริตไม่โปร่งใส ทำให้รัฐบาลต้องเร่งรัดให้มีการปฏิรูประบบราชการ ทั้งการทบทวนภารกิจใหม่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ระบบงบประมาณ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคติหรือนิยามในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐใหม่ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยวางเป้าหมายหลักให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม (สุนทร แพบทาบ, 2554, หน้า 50)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมของบุคลากรในระบบราชการตามตัวแบบ I AM READY ในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ของรัฐ ประกอบด้วย 1) I –ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี 2) A –ตั้งใจทำงาน 3) M–มีศีลธรรมและคุณธรรม 4) R –รู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก 5) E – มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 6) A– รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม 7) D –มีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย 8) Y– การมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งหมายถึงกรอบแนวคิดแบบแผนทางความคิด และการปฏิบัติตนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมของบุคลากรในระบบราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากในการปรับปรุงกระบวนการทศวรรษ และค่านิยมการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนตนและส่วนรวม และหาแนวทางในการพัฒนาข้าราชการยุคใหม่ที่พึงประสงค์ที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบริหารลุ่มเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการ ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา ค่านิยมของบุคลากรในระบบราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
2. ได้ทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ค่านิยมของบุคลากรในระบบราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
3. ใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ค่านิยมของบุคลากรในระบบราชการ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 แห่ง จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถาม (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานร่วมกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการ ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี ความขยันตั้งใจทำงาน การมีศีลธรรมและคุณธรรม การรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และปรับตัวทันตรงกับสังคม การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ การมีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย และการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญร่วมกัน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรค และการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) โดยเทคนิค IOC ได้ค่าความแม่นยำตรง = 0.66-1.00 แล้วนำไปทดสอบ Try Out เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดสอบจากประชากรจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของ Cronbach=0.9133

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น สถิติที่ใช้ คือ t - test และ One - way ANOVA และกำหนดให้มี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ 1) ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมาก ด้านการมีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ด้านความขยันตั้งใจทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ ด้านการรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และปรับตัวทันตรงกับสังคม ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรม และด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการพัฒนาค่านิยมของระบบราชการในแต่ละด้าน มีข้อค้นพบ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ มีจิตสำนึกและภูมิใจของการเป็นข้าราชการ

ด้านการมีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมของระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะนั้น

ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการสูงสุด ได้แก่ ผลการทำงานสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้านความขยันตั้งใจทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติราชการแบบเชิงรุก รวดเร็ว ทันที

ด้านความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ มีการทำงานโดยสนองความต้องการ และแก้ปัญหาให้ประชาชน

ด้านการรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และปรับตัวทัน ตรงกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการสูงสุด ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น

ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่บุคลากรมีคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติราชการ โดยไม่ขึ้นกับอิทธิพลใด ๆ

ด้านการทำงาที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการมากที่สุด ได้แก่ คิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้ตามโอกาสที่เหมาะสม

ผลการศึกษำจำแนกตามวัตถุประสงค์ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลปรากฏดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันเมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จำแนกตามอายุโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีระดับ

การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

สถานภาพทางครอบครัว พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน จำแนกตามสถานภาพโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

การศึกษำจำแนกตามวัตถุประสงค์ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีแนวทางดังนี้

## 1. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ

ในการทำงาน (Competency Model) ซึ่งเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ข้อ ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดถือในความถูกต้องดีงาม

2.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข่าวสารได้สะดวก เป็นกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ชัดเจนขึ้น

2.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งข่าวสารหรือการไต่สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ

2.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาของบ้านเมือง และกระตือรือร้นช่วยแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความเห็นที่ต่างกัน และความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตนเอง

2.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

## อภิปรายผล

จากวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา ค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การมีจิตสำนึกและภูมิใจของการเป็นข้าราชการ รองลงมาคือ มีความเสียสละอุทิศตนมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณข้าราชการในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ การถกลาง และคณะ (2550) ศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า 1) คุณลักษณะของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามตัวแบบ "I AM READY" นั้น ข้าราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยคุณลักษณะที่มีมากที่สุด คือ 1.1) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ 1.2) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงานที่ตนต้องปฏิบัติ 1.3) มีการทำงานเชิงรุก ชยัน และตั้งใจทำงาน

ด้านความขยันตั้งใจทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติราชการแบบเชิงรุก รวดเร็ว ทันท่วงที รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้น ทำงานเต็มกำลังความสามารถ และทำงานรอบคอบถูกต้องรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ การถกลาง และคณะ (2550) ศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า 1) คุณลักษณะของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามตัวแบบ "I AM READY" นั้น ข้าราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยคุณลักษณะที่มีมากที่สุด คือ 1.1) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ 1.2) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงานที่ตนต้องปฏิบัติ 1.3) มีการทำงานเชิงรุก ชยัน และตั้งใจทำงาน

ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติราชการโดยไม่ขึ้นกับอิทธิพลใด ๆ รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน/ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และมีการยับยั้งชั่งใจเมื่อผู้อื่นมาเสนอผลประโยชน์ให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ทับแนบ (2554) พบว่าปัจจัย

ด้านกระบวนทัศน์ ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนภูเก็ตได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรในหน่วยงานให้ช่วยเสริมผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานโดยการทำงานแบบ มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงานด้วยการมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน รวมทั้งต่อประชาชนและสังคม มีการเปิดระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกรณีที่มีการร้องเรียน ร้องทุกข์ และผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้งเคลือบยาย การให้ความดีความชอบ

ด้านการรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และปรับตัวทัน ตรงกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงที่สุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น รองลงมาคือ เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการนำวิทยาการและความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกสุดา ธนศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ กับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555) พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ (Accountability: A)

และรองลงมาคือ การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก (Relevancy:R) ซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบมุ่งปรับเปลี่ยนและแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแบบตลาด I AM READY เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเป็นไปในทิศทางเดียวกับโครงสร้างยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบและประยุกต์ใช้ตามโอกาสที่เหมาะสม รองลงมาคือ การปฏิบัติงานได้ผลได้ตามมาตรฐานและทันเวลาที่กำหนด และมีการลดกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ทับแนบ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนคติ ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเน้นการทำงานแบบมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน มีการทำงานที่รวดเร็วตอบสนองนโยบายได้ทันเวลา โดยคำนึงถึงความคุ้มค่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เสียไป

ด้านความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีการทำงานโดยสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้ประชาชน รองลงมาคือ มีระบบเฝ้าระวังการทำงาน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชน และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกสุตา ธนศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและ

ค่านิยมที่พึงประสงค์ กับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555) พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ (Accountability: A) และรองลงมาคือการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก (Relevancy:R) ซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบมุ่งปรับเปลี่ยนและแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแบบตลาด I AM READY เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเป็นไปในทิศทางเดียวกับโครงสร้างยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การ

ด้านการมีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะนั้น รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมและสานสัมพันธ์กัน และไม่มีอคติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา การศึกษาฐานะ สังคม เศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ทับแนบ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนคติ ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนภูเก็ตได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรในหน่วยงานให้ช่วยเสริมผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงาน โดยการทำงานแบบมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) โดยบุคลากรจะยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ในการปฏิบัติ

ราชการและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคลและประชาชน

ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผลการทำงานสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน รองลงมาคือ มีการประเมินและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ และมีการทำงานโดยไม่นึกถึงความลำบากและย่อท้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ดิษธรรม (2552) จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานเป็นรายด้าน “ข้าราชการ” พบว่ามีเพียงด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และ ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการณ์การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” อาจเนื่องมาจากว่า “ข้าราชการ” มีค่านิยมในการทำงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรมชาติพร้อมที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังกาย กำลังปัญญา ทรัพย์สิ้นและเวลาให้แก่งาน มีความอดทนต่อผลประโยชน์ และสิ่งที่เฝ้าหวง โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี ทำงานด้วยมือและใจที่สะอาด มีความโปร่งใส สามารถที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและหน่วยงานอื่นได้ โดยยึดถือว่าการเปิดเผยเป็นหลัก การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นให้ “ข้าราชการ” มีค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ สามารถปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงานและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถที่จะถูกตรวจสอบได้ตลอดเวลา

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เมื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์ทำงาน กับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการระบอบราชการ 8 ด้าน ประกอบด้วย คณะกรรมการระบบราชการ 8 ด้าน ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรมและคุณธรรม รู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม มีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย มุ่งเน้นผลงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดข้าราชการยุคใหม่ที่พึงประสงค์

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีให้บุคลากร โดยยึดหลักในการทำงานแบบเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีจิตวิญญาณเป็นประชาธิปไตย โดยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะนั้น สานสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม ให้มีความสำคัญแก่ประชาชนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน
- ส่งเสริมการทำงานให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน ให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง

4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ ให้ขยันตั้งใจทำงานในเชิงรุก รวดเร็ว ทันทีที่ ทำงานเต็มกำลังความสามารถ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนให้สามารถขอข้อมูล หรือตรวจสอบผลการดำเนินงานได้รับผิดชอบต่อ ผลงานต่อสังคม

2. รมงค์การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดขึ้น สร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ให้เข้าใจถึงข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องและรวดเร็ว

3. การปฏิบัติราชการไม่ขึ้นกับอิทธิพลใด ๆ รับ ฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเพื่อใช้ใน

การตัดสินใจ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ให้กับญาติและพวกพ้อง

4. การลดขั้นตอนการทำงานในการให้บริการ ประชาชน ให้ได้ผลผลิตตามมาตรฐานและทันเวลาที่ กำหนดสามารถวัดได้และแสดงไว้อย่างชัดเจน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration)

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะพื้นฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแบบ I am ready

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่ได้มีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I am ready

## เอกสารอ้างอิง

ชนกสุตา ธนศักดิ์. (2551). กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์กับแผนยุทธศาสตร์พัฒนา

ระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555) : กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ.ร. ปริญญารัฐศาสตร มหาบัณฑิต การบริหารจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประสิทธิ์ การถกลาง และคณะ. (2550). การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สุจิตรา ดิษฐธรรม. (2552). อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและ ค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY".

การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุนทร ทับแนบ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.