การนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง

The Implementation of Ethics and Transparency Assessment Policy in Operation of the Central Administration of Treasury Department

ชัยอนันต์ สิงห์ลอด[1], วุฒิพงศ์ บัวช้อย[2*] และสุภชัย ตรีทศ[3]
Chaianan Singlod[1], Wutthiphong Buachoi[2*] and Supachai Tritose[3]
[1]นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2*,3]อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[1]Master student from the Department of Politics and Government Rajabhat Phetchabun University
[2*,3]Lecturer from the Faculty of Humanities and Social Sciences Rajabhat Phetchabun University
*Corresponding Author Email: Wutthiphong_b@hotmail.com

Received: 29 February 2024
Revised: 19 March 2024
Accepted: 21 March 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง แบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวภายในส่วนกลางของกรมธนารักษ์ จำนวน 269 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และที่ได้จากแบบสัมภาษณ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กรมธนารักษ์มีการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.37) 2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 1.71) และ 3) กรมธนารักษ์เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.31) ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, กรมธนารักษ์

Abstract

This research consists purposes were 1. to Examine implementing the policy on ethics and transparency assessment 2. to investigate the problems and obstacles in implementing this policy and 3. to explore the guidelines for addressing challenges in implementing the policy on ethics and transparency assessment. A combination of qualitative and quantitative research There are research tools, namely questionnaires and interviews. The sample group consisted of 269 civil servants, government employees, permanent employees, and temporary employees within the Treasury Department. The sample size was determined by calculating the sample size using Taro Yamane's (1973) formula at a tolerance level of 0.05 and the group Target: Number of

people that come from a specific selection. The data collected from the questionnaire was then analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, and standard deviation and The information gathered from interview forms and related documents were then content analysis. The research results found that 1) The Treasury Department has implemented the morality and transparency assessment policy at the highest level ($\bar{x}$= 4.37) 2) Problems and obstacles in implementing the morality and transparency assessment policy. It was found that there were problems and obstacles at the least level ($\bar{x}$= 1.71) and 3) The Treasury Department most strongly agreed ($\bar{x}$= 4.31) with the guidelines for solving problems and obstacles in implementing the morality and transparency assessment policy.

Keywords: Implementation of Policy, Ethics and Transparency Assessment, Treasury Department

บทนำ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นกระบวนการที่จะมีผลต่อเนื่องจากการกำหนดขั้นตอนการกำหนดนโยบาย อันเป็นผลจากการจัดการความรู้ภายในองค์กร ลดความเป็นนามธรรมของนโยบายให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมตามลำดับ (ณัฐฐา วินิจนัยภาค, 2554, น.273) แล้วจึงกำหนดหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องในการปฏิบัติที่สามารถผลักดันตัวชี้วัดต่าง ๆ ของนโยบายที่กำหนดให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น (วรเดช จันทรศร, 2554, น.16; จุมพล หนิมพานิช, 2554, น 10; สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562, น. 97-99) รวมทั้ง สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2545, น.3)

ตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-down Theories) หรือ ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ที่เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่นหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์การ ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในองค์การ และในระบบสังคมทั่วไป การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยาก นโยบายจึงเป็นการใช้อำนาจของผู้มีอำนาจในการจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อสังคม ซึ่งจะมีทั้งผู้ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ ทุกฝ่ายจึงต้องคอยปกป้องผลประโยชน์ของตน 2) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories) ปฏิเสธแนวคิดนโยบายเริ่มมาจากระดับบนและส่งนโยบายลงมาให้ผู้ปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามจะให้ผลสำเร็จมากที่สุด แต่มีแนวคิดว่าการใช้ดุลพินิจการให้บริการระดับล่างเป็นปัญหาที่แท้จริงมากกว่าการพิจารณาจากระดับบน ผลลัพธ์ทางการที่เกิดขึ้นจึงไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพราะนโยบายเป็นการแบ่งสรรคุณค่าในสังคม แต่ละฝ่ายจะให้คุณค่าของนโยบายแตกต่างกัน และจะเน้นการรักษาผลประโยชน์ของตนไว้เป็นอันดับแรก ดังนั้นการเจรจาต่อรองจึงมีความสำคัญ 3) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories) หรือตัวแบบของลิปสกี (Lipsky Model) ที่มองว่าอำนาจที่แท้จริงอยู่กระจัดกระจายกันทั่วไปในองค์การ สมาชิกขององค์การทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการมีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุม (Street-Level Bureaucrats) การออกระเบียบแบบแผนโดยรัฐบาลฝ่ายเดียวเพื่อหวังจะให้ข้าราชการที่ทำงานจึงมักจะไร้ผล เพราะจะถูกมองว่าเน้นผลประโยชน์ของผู้นำจนเกินไป ส่วนทฤษฎีล่างขึ้นบนยึดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมแต่ก็อาจใช้เวลาในการดำเนินการมากเกินไป และอาจก่อความขัดแย้งจนดำเนินนโยบายไม่ได้ การกำหนดนโยบายการออกแบบโครงการเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นข้าราชการ

หรือประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยก็ดี จำเป็นจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ จนผู้ปฏิบัติสามารถการใช้วิจารณญาณ เพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นจริง และพฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ อย่างชัดเจน (มยุรี อนุมานราชธน, 2547, น.209-21; จุมพล หนิมพานิช, 2554, น.113 - 354; สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562, น. 104; Jantarasorn, 2011, p.145)

การที่ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้เป็นประเทศที่มีการทุจริตด้านการปฏิบัติงานภาครัฐอยู่ในกลุ่มติดอันดับต้น ๆ ของโลก (สัมฤทธิ์ น่วมศิริ, 2561, น.3) สิ่งนี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศต่อประชาคมโลก การทุจริตเชิงนโยบายมิใช่เกิดขึ้นเฉพาะวงการนักการเมือง แต่หมายรวมถึง ข้าราชการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ การทุจริตสามารถเกิดขึ้นทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นไปตลอดจนถึงผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันของบุคลากรที่มีส่วนในการดำเนินงานภาครัฐ รัฐบาลจึงต้องมีการแสดงออกถึงความพยายามของที่จะแก้ไขปัญหาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ป้องกันให้ไม่เกิดเรื่องทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558, น.1) ดังจะพบในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) โดยการประเมินดังกล่าวนี้เป็นมาตรการเสริมในเชิงบวก ที่จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์การดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ว่ามีความโปร่งใสเป็นธรรมเพียงใด โดยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การเพิ่มค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทย โดยที่จะมีแผนดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ป.ป.ท., 2557, น.9-26) ฉะนั้น “ความโปร่งใส” จึงกลายเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการการปกครองในปัจจุบันของโลกและประเทศไทย ซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศเป็นหัวใจของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ลดปัญหาการคอร์รัปชั่น ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือที่จะบ่งชี้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำร่องการใช้เครื่องมือดังกล่าวในปี พ.ศ. 2553 (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561, น.1) โดยกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) 3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560, น.4) จากการที่องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนต้องมีการประเมิน ITA ทำให้เกิดงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาแง่มุมต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีการศึกษามักเป็นการศึกษาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ และเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมิน ITA กับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ผลการศึกษามักพบว่า ภาพรวมระดับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ด้านความพร้อมรับผิด ด้านความปลอดการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง–สูงมาก กระนั้นก็ยังพบอุปสรรคที่สำคัญ อาทิการขาดความพร้อมและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย และการขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงาน การให้บริการประชาชน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา, 2558; มหาวิทยาราชภัฏเชียงใหม่, 2558; โกวิทย์ พวงงาม และคณะ, 2560; มหาวิทยาลัยมหิดล , 2561;

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2561; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2561; ทิพวรรณ์ ขำโท้, 2562) ซึ่งจากการประกาศผลของสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่องผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของกรมธนารักษ์ย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2562–2564) แม้มีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านเกณฑ์และอยู่ในระดับดี (A) แต่ผลการประเมินกลับลดลงทุกปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2562 มีคะแนนรวม 92.09 พ.ศ. 2563 มีคะแนนรวม 86.88 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีคะแนนรวม 86.31) ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจมีความไม่สอดคล้อง หรือเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ (จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์, 2556, น.36-37; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560, น.13)

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง เพื่อนำไปสู่การศึกษาการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน ตลอดจน เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐในสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน

การบททวนวรรณกรรม

1. แนวคิดนโยบายแห่งรัฐว่าด้วยเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ แนวคิดนี้มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ มีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับมาตรการเสริมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีการกำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ขึ้น (คณะกรรมการสำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงาน ป.ป.ท., 2557, น.9-26)

2. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ (1) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (2) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (3) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (จุมพล หนิมพานิช, 2554, น.10-12, 113, 354) ซึ่งการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories)

3. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) มีเกณฑ์การประเมินอยู่ 5 เกณฑ์ คือ 1) ความโปร่งใส 2) ความพร้อมรับผิด 3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, 2557)

4. แนวคิดความโปร่งใส คือ การกระทำการใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้ การกระทำใด ๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในกรมธนารักษ์ ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมดในหน่วยงานส่วนกลาง รวมจำนวน 824 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในกรมธนารักษ์ ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมดในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 269 คน ที่มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ จำนวน 30 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง อาทิ เจ้าหน้าที่ภายในกรมธนารักษ์ ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.84

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้การสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) อีกทั้ง ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบ กลั่นกรอง จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างข้อคำถาม และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระสำคัญ ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลอง (Try Out) สัมภาษณ์กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่อง ข้อแก้ไข ข้อเสนอแนะให้แบบสัมภาษณ์มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-Official) ผ่านแบบสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้าง (วรพิทย์ มีมาก, 2547)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ ผู้วิจัยได้ข้อมูลประกอบการทำวิจัยจากเอกสาร ตำรา บทความการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน และการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา

(Content Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ผู้วิจัยจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า กรมธนารักษ์มีการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลางในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความโปร่งใส (Transparency) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดเกี่ยวกับความโปรงใสต่อการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.42)

1.2 ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดต่อการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.42)

1.3 ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดเกี่ยวกับคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานต่อการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.42)

1.4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรต่อการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.41)

1.5 ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานต่อการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.19)

นอกจากนี้ ยังพบว่า แนวทางการนำนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง สามารถสร้างความซื่อสัตย์สุจริต สร้างกฎเกณฑ์ สร้างจิตสำนึก สร้างประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน เกิดเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจน เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 1.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง เช่น ปัญหาการให้ข้อมูล ไม่ครบถ้วนชัดเจนการ

กำหนดระยะเวลาการให้บริการไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมีไม่เพียงพอและไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การไม่ดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง การไม่คำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม การรับเงินพิเศษหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การเอื้อประโยชน์ การขาดการส่งเสริมหรือการอบรมระบบป้องกันการทุจริตในหน้าที่ ไม่มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ งบประมาณไม่เพียงพอ และการสั่งการของผู้บังคับบัญชาสร้างปัญหาหรือเกิดความไม่เป็นธรรม ปรากฏว่าในภาพรวมปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านความโปร่งใส (Transparency) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปรงใสพบปัญหาและอุปสรรคน้อย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 1.78)

2.2 ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดพบปัญหาและอุปสรรคน้อย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 1.82)

2.3 ด้านการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการของหน่วยงานพบปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 1.41)

2.4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรพบปัญหาและอุปสรรคน้อย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 1.75)

2.5 ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานพบปัญหาและอุปสรรคน้อย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 1.78)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ยังพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เกิดการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับข้าราชการและบุคคลากรของกรมธนารักษ์ได้อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ

3. การศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า กรมธนารักษ์เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.31) ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแนวทางแก้ไขปัญหานโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน เช่น ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นในหน้าที่ จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลหรือเปิดเผยข้อมูล ปรับปรุงสถานที่ให้บริการ มีการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีระบบการลงโทษผู้กระทำผิด มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการตรวจสอบภายใน มีการติดตามตรวจสอบและลงโทษผู้ทุจริต มีมาตรการป้องกันการรับเงินพิเศษหรือผลตอบแทนอื่น มีการกำหนดแผน/โครงการ มีการจัดอบรมให้ความรู้หรือประกวดบุคลากรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส มีการสร้างค่านิยม จิตสำนึก และรับผิดชอบ มีการทบทวนแผนทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันอยู่ประจำ มีการแก้ไขระบบอุปถัมภ์หรือการประเมินความดีความชอบ มีการแก้ไขงบประมาณรายจ่ายที่มีอยู่อย่าง

จำกัด และผู้บังคับบัญชามีการสั่งการให้ยึดมั่นในคุณธรรมยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง เป็นต้น ปรากฏว่า ในภาพรวมแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความโปร่งใส (Transparency) กรมธนารักษ์มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานด้านความโปร่งใสอยู่เสมอ โดยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.44)

3.2 ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) กรมธนารักษ์มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานด้านความพร้อมรับผิดอยู่เสมอ โดยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.21)

3.3 ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) กรมธนารักษ์มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานอยู่เสมอ โดยพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.22)

3.4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) กรมธนารักษ์มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรอยู่เสมอ โดยพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.42)

3.5 ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) กรมธนารักษ์มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่เสมอ โดยพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.25)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน ยังพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจะสามารถลดผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดจากการทุจริตคอรัปชัน สร้างระบบคุณธรรมลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ ลดปัญหาการใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารและปฏิบัติราชการภายในสังกัดกรมธนารักษ์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อการศึกษาการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า กรมธนารักษ์มีการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.37) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดเกี่ยวกับด้านความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) บุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) รวมทั้งแนวทางการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง สามารถสร้างความซื่อสัตย์สุจริต สร้างกฎเกณฑ์ สร้างจิตสำนึก สร้างประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน เกิดเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

2. เพื่อการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 1.71) บุคลากรของกรมธนารักษ์พบปัญหาและอุปสรรคน้อยเกี่ยวกับด้านความโปร่งใส (Transparency) ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) และพบปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดในด้านด้านการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)

3. เพื่อการศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า กรมธนารักษ์เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.31) ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ บุคลากรของกรมธนารักษ์เห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านความโปร่งใส (Transparency) และด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และบุคลากรของกรมธนารักษ์เห็นด้วยมากเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) และยังพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจะสามารถลดผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดจากการทุจริตคอรัปชัน สร้างระบบคุณธรรมลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ ลดปัญหาการใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารและปฏิบัติราชการภายในสังกัดกรมธนารักษ์

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า กรมธนารักษ์ในส่วนกลางได้นำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานในระดับมากที่สุด ทั้งด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ส่วนด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานพบอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่า กรมธนารักษ์มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้บริการ การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่าง ๆ อย่างโปร่งใส ซึ่งการประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพผลงาน การใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ กรมธนารักษ์อาจต้องมีนโยบายหรือแนวทางการปรับปรุงในการขับเคลื่อนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid theories of implementation) (จุมพล หนิมพานิช, 2554, น.336-377) ซึ่งทฤษฎีนี้ระบุว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะประสบผลความสำเร็จได้มากที่สุดนั้น จะต้องประกอบด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-Down Approach) ร่วมกับจากล่างขึ้นบน (Bottom-Up Approach) ทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องนำนโยบายนั้นๆไปปฏิบัติร่วมกัน และสอดคล้องกับโกวิทย์ พวงงาม และคณะ (2560, น.4-46) ได้ศึกษาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมระดับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความปลอดการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กรมนารักษ์มีการประชุมชี้แจง การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน รวมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ เช่น สถานที่ให้บริการ ขั้นตอน

การติดต่อราชการ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ที่ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและโปร่งใสจึงส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ทั้งด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ขณะเดียวกันคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานกรมธนารักษ์ก็ควรมีการปรับปรุงการประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหากผลการประเมินผลงานไม่เป็นธรรม เนื่องจากผลวิจัยพบด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานครั้งนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานเป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย คือ มีค่าเฉลี่ย 1.41 คิดเป็นร้อยละ 63.20 และในภาพรวมความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 1.78 คิดเป็น ร้อยละ 51.30 โดยสามารถจัดลำดับปัญหาและอุปสรรคที่พบในแต่ละด้าน คือ 1) ปัญหาและอุปสรรคความโปร่งใส ร้อยละ 51.30 ระดับน้อย 2) ปัญหาและอุปสรรคความพร้อมรับผิด ร้อยละ 64.30 ระดับน้อย 3) ปัญหาและอุปสรรคคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน ร้อยละ 63.20 ระดับน้อยที่สุด 4) ปัญหาและอุปสรรควัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ร้อยละ 62.10 ระดับน้อย และ 5) ปัญหาและอุปสรรคคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 62.50 ระดับน้อย นอกจากนี้ ยังพบว่า กรมธนารักษ์ยังขาดบุคลากรในส่วนกลางที่มีไม่เพียงพอและไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และปริมาณงาน และระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย หรือการประเมินความดีความชอบยังคงต้องได้รับการแก้ไข ซึ่งการรับเงินพิเศษหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การเอื้อประโยชน์/การเลือกปฏิบัติ ช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์ เหล่านี้เป็นอุปสรรคและปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2554, น.16) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหน เพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจะให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าจากผลงานวิจัยพบปัญหาและอุปสรรคน้อยถึงน้อยที่สุดของการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลางที่รับผิดชอบและสามารถนำ กระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงาน ตามนโยบายให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ นอกจากนี้ผลงานวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2561 ,น.336) ได้ศึกษาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสง่างาม จังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมระดับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสง่างาม จังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับสูง ด้านความปลอดการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพบปัญหาและอุปสรรคน้อยนั้นเอง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กรมธนารักษ์ในส่วนกลางพบปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานน้อยที่สุด เนื่องจากกรมธนารักษ์ในส่วนกลางได้มีการประชุมชี้แจง การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน รวมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ เช่น สถานที่ให้บริการ ขั้นตอนการติดต่อราชการ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและโปร่งใสจึงส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามกรมธนารักษ์ก็ประสบปัญหาในด้านอื่นอยู่บ้าง คือ ประสบปัญหาและอุปสรรคขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ส่งผลให้งานคั่งค้างและอาจส่งผลถึงภาพลักษณ์การให้บริการของหน่วยงาน อีกทั้ง ปัญหาการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบอุปถัมภ์ ก็ยังคงเป็นปัญหาหลักที่รอรับการแก้ไข ทั้งนี้กรมธนารักษ์ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการหรือปริมาณงานที่มีอยู่

3. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน พบว่า กรมธนารักษ์ในส่วนกลางเห็นด้วยมากที่สุดต่อแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.44 คิดเป็นร้อยละ 59.10 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถจัดลำดับ คือ 1) ความโปร่งใส ร้อยละ 59.10 ระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมรับผิด ร้อยละ 50.60 ระดับมาก 3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน ร้อยละ 49.80 ระดับมาก 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ร้อยละ 57.60 ระดับมากที่สุด และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 54.30 ระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารของกรมธนารักษ์ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และยังคงมีจุดเด่นจุดแข็งทางด้านช่องทางการเผยแพร่หรือเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการ แต่ในเรื่องของมาตรการป้องกันการรับเงินพิเศษ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การปรับปรุงระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย การเตรียมแผนการปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน กรมธนารักษ์อาจต้องมีการทบทวนนโยบายหรือแนวทางการปรับปรุงนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (2557) ที่มีเป้าหมายเพื่อกำกับระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐภายในประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้นทั้งด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2558, น.53-54) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลาดขวัญ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งผลการประเมิน พบว่า ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลาดขวัญ โดยภาพรวมมีคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาตามรายดัชนี พบว่า ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลตลาดขวัญ ขาดความพร้อมและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และยังมีระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลตลาดขวัญควรสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของงานในหน้าที่แก่บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจหลักของเทศบาล รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เหมาะสมและโปร่งใสในการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้ายบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดขวัญ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ด้านความพร้อมรับผิดกรมธนารักษ์ควรมีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในมาปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และเพื่อป้องกันการทุจริตในหน้าที่ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น อาจมีการส่งเสริม สนับสนุน หรือมีการจัดอบรมสัมมนาป้องกันการทุจริตในการดำเนินงานหรือการให้บริการ หรือการให้ความดีความชอบในรูปแบบของเงินรางวัล โล่เกียรติคุณ แก่บุคลากรผู้ประพฤติดีประพฤติชอบ ตลอดจน มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นด้วยกับปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดขวัญตามงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ควรยึดหลักการประเมินผลตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณที่ผ่าน ๆ มา เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบาย แนวทาง แผน โครงการในการปฏิบัติราชการของกรมธนารักษ์ เพื่อสร้างความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรตามหลักสากลเกิดความมั่นคงและยั่งยืนอย่างเป็นระบบต่อไป

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่ คือ กรมธนารักษ์ในส่วนกลางได้นำแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มาใช้เป็นหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผล ในภาพรวมความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านคือ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน และ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ส่วนด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสไปปฏิบัติในการดำเนินงานของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง พบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดปัญหาน้อย 2 ด้าน คือ ความโปร่งใส และความพร้อมรับผิด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 กรมธนารักษ์ควรมีการปรับปรุงนโยบาย การวางแผน การวิเคราะห์ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสากลอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักการของสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

1.2 กรมธนารักษ์ควรปฏิรูปด้านโครงสร้างของบุคลากรในส่วนกลางที่มีไม่เพียงพอและไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และปริมาณงาน ตลอดจนปฏิรูประบบอุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย หรือการประเมินความดีความชอบของกรมธนารักษ์ในส่วนกลาง

1.3 กรมธนารักษ์ควรจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการป้องกัน การทุจริตให้มากขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของข้าราชการและบุคลากรของกรมธนารักษ์ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านนโยบายการวางแผนการดำเนินงานในการปฏิบัติราชการของกรมธนารักษ์ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเกิดความมั่นคงและยั่งยืนอย่างเป็นระบบต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านนโยบายหรือมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2561). *คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสง่างาม จังหวัดพิจิตร.* สาขารัฐประศาสนศาตร์ พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

โกวิทย์ พวงงาม และคณะ. (2560). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ 2560.* กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). *แนวโน้มคอร์รัปชั่นในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

จุมพล หนิมพานิช. (2554). *การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐฐา วินิจนัยภาค. (2554). *นโยบายสาธารณะการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ตุลา.

ทิพวรรณ์ ขำโท้. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุโขทัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครสวรรค์: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์.

มยุรี อนุมานราชธน. (2547). *นโยบายสาธารณะแนวคิดกระบวนการและการวิเคราะห์.* เชียงใหม่: คะนึงนิจการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งในในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี.* กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2558).*การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2562.* กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2558). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลาดขวัญ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสานส์น.

วรเดช จันทรศร. (2554). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

วรพิทย์ มีมาก. (2547). *การออกแบบการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1 หน่วยที่ 4.* สาขาวิชารัฐศาสตร์ นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). *การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา. (2558). *ความพึงพอใจความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.* สารนิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2557). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560).* กรุงเทพ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

_____. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1. (2561). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตการศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.* พิษณุโลก: เขตพื้นที่การศึกษาสุจริต.

สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). *ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สัมฤทธิ์ น่วมศิริ และคณะ. (2561). *การทุจริตคอรัปชั่นกับสังคมไทย.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Jantarasorn, W. (2011). *Public policy implementation (5th ed.).* Bangkok in Thailand: Prik Wan Graphic.

Taro Yamane. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* N.Y. Harper and Row.