

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางสาวกักริศ สีธิ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ) เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY 4) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 272 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า

เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง

ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว อยู่ในระดับสูง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY พบว่า ตัวแปรทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งกล่าวได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบหนึ่ง ไปเป็นบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง จะมีผลสืบเนื่องไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ II AM READY ให้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ปัญหาและอุปสรรคในการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ฯ พบว่า ผู้บริหารบางหน่วยงานให้ความสำคัญกับนโยบายอื่นๆที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่านอกจากนี้บางหน่วยงานมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบบนสู่ล่าง หากผู้บริหารไม่กระตุ้น หรือมีคำสั่ง ก็ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่กล้าที่จะปรับเปลี่ยน นอกจากนี้ปัจจัยภายนอก และสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยที่เป็นอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยน ดังกล่าว รวมถึง การปรับเปลี่ยนนโยบายระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และความต้องการ ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบ่อยครั้ง ส่งผลให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมุ่งทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ คือ ทุกคนในหน่วยงาน ควรร่วมมือกันปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน มาเป็นการบริหารงานแบบล่างสู่บน ส่วนราชการควร นำผลสำเร็จของ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ฯ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเงินรางวัลประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทั่ง หรือกรมควรกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญที่มีการปฏิบัติอย่างแท้จริง และสำนักงาน ก.พ.ร. ควรกำหนด เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่เป็นตัวชี้วัดบังคับซึ่งทุกกระทรวง กรม และส่วนราชการจะต้องดำเนินการ

Independent Study Title	The Relationship Between Personality and Paradigm Shift, Culture and Work Value of Public Officer Based on I AM READY Model of Provincial Bureaus of Ministry of Interior, Chiang Mai Province
Author	Miss Pakarat Seethi
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

ABSTRACT

This independent study on “The Relationship Between Personality and Paradigm Shift, Culture and Work Value of Public Officer Based on I AM READY Model of Provincial Bureaus of the Ministry of the Interior, Chiang Mai Province” had the objectives of studying 1) the personality of the Public Officers, 2) the paradigm shift, culture and work ethics or value of the public officers based on the I AM READY model, 3) the relationship between the personality of the public officers and the paradigm shift, culture and work value based on the I AM READY model and 4) problems and obstacles related to the paradigm shift, culture and work value of the public officers based on the I AM READY model of the Provincial Bureau of the Ministry of the Interior, Chiang Mai Province.

The sample group for this study was 272 government officers and permanent employees. Data collection was done by using a questionnaire.

The findings were as follows :

The personality of most of public officers was found to be of the openness, agreeableness and conscientiousness, all of which were at a high level.

In regard to the personality concerning paradigm shift, culture and work value of the public officers based on the I AM READY model, it was found that the two variables were related. That is, if the public officers changed their personality, it would affect their paradigm shift, culture and work value based on the I AM READY model.

The problems and obstacles to the paradigm shift, culture and work value were found to depend mainly on the higher level of administration. Some of the administrators placed more importance on other policies that could affect performance evaluation. Furthermore, some agencies had the top-down work culture in which the public officers could not take the initiative to make changes unless the executive personnel or administrators gave an order or urged them to. Moreover, some unfavorable external factors or environment could prove to be obstacles to change. In addition, the policy change at a local level to correspond to the government policy and the requirements of the members of the Parliament often drove the head of the Provincial Bureau to direct the public officers to give priority to responding to the policy.

Therefore, it is recommended that all members of the agencies join hands in changing the work culture to be that of the bottom-up type and that the success in the paradigm shift be used as part of the criteria for promotion or annual bonus consideration for the public officers in the respective ministry or department. This should be truly adopted and implemented as an important policy where it is included in the indicators for annual performance indicators for all ministries, departments and government organizations.