

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ระดับความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเปรียบเทียบความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยจำแนกข้าราชการตามสาขาวิชาที่ศึกษา ระดับการศึกษา สถานที่ศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมดูงาน

วิธีการศึกษาแยกเป็นสองส่วน เริ่มจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งพบว่ามีทั้งหมด 12 ข้อ หลังจากนั้นได้เก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการวิจัยสำรวจความคิดของข้าราชการไทย

ในบทที่ 5 ซึ่งเป็นบทสรุปท้ายของวิทยานิพนธ์นี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วนด้วยกันได้แก่

1. สรุปผลการศึกษาในส่วนวิจัยเอกสารและวิจัยสำรวจ
2. อภิปรายผลการวิจัยสำรวจ
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการการศึกษาในส่วนวิจัยเอกสารและวิจัยสำรวจ

ผลการศึกษาในส่วนการศึกษาจากเอกสาร รวมทั้งข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีรากฐานทางทฤษฎีอยู่ที่ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีการจัดการของภาคเอกชน โดยสามารถสรุปลักษณะร่วมของกระแสหลักของนักวิชาการได้ว่า เห็นสอดคล้องในหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 10 ข้อด้วยกัน ได้แก่

1. การมุ่งเน้นผลลัพธ์
2. การวัดผลการปฏิบัติงาน
3. การเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน
4. การทบทวนบทบาทภาครัฐ

5. การกระจายอำนาจและการแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกัน
6. การแข่งขัน
7. การเน้นลูกค้า
8. การทำงานในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา
9. การปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี
10. การมีภาระรับผิดชอบ

อย่างไรก็ดี นักวิชาการบางส่วนแม้เป็นกระแสรองแต่ก็มีข้อเสนอที่น่าสนใจอย่างมาก คือ เห็นว่าทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเป็นรากฐานของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้วย (เช่น Osborne และ Gaebler) ผู้วิจัยสนับสนุนข้อเสนอของนักวิชาการดังกล่าว โดยได้ให้ข้อถกเถียงอย่างชัดเจนว่า เกณฑ์สำคัญในการพิจารณานั้นก็คือ ความหมายพื้นฐานของคำว่า การจัดการนั่นเอง ซึ่งหมายถึงการดูแลให้มีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุผลลัพธ์ ดังนั้น ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในฐานะที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลลัพธ์ ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ ผู้วิจัยเห็นว่า แม้กระแสหลักหรือกระแสนิยมในทางสากลจะถือว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่รวมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมไว้ด้วยก็ตาม แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว ควรรวมด้วยอย่างยิ่ง นอกจากนี้ หากพิจารณาอย่างกว้างขวาง อันครอบคลุมเงื่อนไขพัฒนาการของประเทศต่าง ๆ ดังกรณีประเทศไทยแล้ว ย่อมสมควรที่กำหนดให้ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ครอบคลุมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมด้วย เนื่องจากสังคมนอกตะวันตกเช่นสังคมไทยมีระดับพัฒนาการที่ต่างจากสังคมตะวันตกที่ได้ก้าวสู่ประชาสังคมมาเป็นเวลานาน ทำให้ในการปฏิรูปการจัดการภาครัฐจึงไม่มีประเด็นข้อถกเถียงเกี่ยวกับการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม แต่สังคมนอกตะวันตกที่มีระดับการพัฒนาประชาสังคมต่ำกว่า ด้วยเหตุนี้ การชูกระแสปฏิรูประบบราชการจึงจำเป็นต้องคำนึงการมีส่วนร่วมของประชาชนควบคู่กันไป ผู้วิจัยจึงสรุปว่า หลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ควรต้องรวมหลักการอีก 2 ข้อเป็นข้อที่ 11 และ 12 ได้แก่

11. ความโปร่งใส
12. การมีส่วนร่วมของประชาชน

สำหรับข้อวิจารณ์หลักสำคัญของนักวิชาการคนสำคัญอย่าง deLeon และ deLeon ที่ว่า หลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับระบอบประชาธิปไตยไม่มากนักนั้น (deLeon และ deLeon, 2002: 239; deLeon และ Denhardt, 2000: 89) ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขอบเขต

หลักของหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่จัดอยู่ในทฤษฎีองค์การ ไม่ใช่ทฤษฎีการเมืองโดยตรง ดังนั้น การที่หลักการมีส่วนร่วมของพลเมือง ถูกจัดอยู่เพียงหนึ่งในบรรดาหลายหลักการของ หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงมิใช่เป็นปัญหาแต่ประการใด ตรงกันข้ามกลับนับว่าเป็น ความชอบธรรมทางทฤษฎีแล้ว ในรายงานของ OECD (1998 : 56) ยังได้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า การปฏิรูประบบราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่หาได้ขัดขวางประชาธิปไตยไม่ แต่กลับ ช่วยส่งเสริมให้ระบอบประชาธิปไตยในหลายประเทศมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นด้วยซ้ำ หลักการ การจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงไม่ใช่การสร้างปัญหา แต่เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหา

ในบรรดาข้อวิจารณ์ที่มีต่อหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ข้อที่มีน้ำหนักมากที่สุด ในทัศนะของผู้วิจัยก็คือ ข้อวิจารณ์ที่ชี้ถึงฐานคติเบื้องหลังของหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ยอมรับความชอบธรรมของการยึดถือผลประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกชนว่าจะเป็นผลดีต่อสังคมในที่สุด (deLeon และ Denhardt ,2000) ฐานคติหลักดังกล่าวทำให้มองจิตวิญญาณการกระทำเพื่อ ส่วนรวมเป็นเรื่องไร้คุณค่า ละเลยความสำคัญของความผูกพันทางศีลธรรมที่พลเมืองพึงมีต่อชุมชน เพราะระบบตลาดที่มีพื้นฐานจากผลประโยชน์ส่วนตัวไม่ได้สะท้อนความต้องการในเชิง ผลประโยชน์สาธารณะได้ดีพอ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้อวิจารณ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ผู้ยึดหลักการการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่สมควรพิจารณาอย่างจริงจังและตรวจสอบความเข้าใจของตนเองอยู่เสมอ ระบบ ตลาดมีประสิทธิภาพ แต่ไม่ใช่ปราศจากจุดอ่อน ดังนั้น จะต้องมีความตระหนักในการรักษาสมดุล ระหว่างตลาดและสังคมให้ได้ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อวิจารณ์ต่างๆ ที่มีต่อหลักการการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ นำมาสู่ข้อสรุปที่สำคัญของผู้วิจัย 2 ประการคือ

1. ถ้ายึดความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่จำกัดอยู่เฉพาะระบบ

ตลาด โดยขาดหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ย่อมมีจุดอ่อนอย่างมาก เพราะโดยธรรมชาติ ตลาดไม่อาจดำเนินการในสินค้าสาธารณะได้ทั้งหมด นอกจากนี้การขาดการถ่วงดุลระบบตลาด มักนำไปสู่ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

2. ถ้ายึดความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามนิยามพื้นฐานที่

ผู้วิจัยเน้นย้ำคือ นอกจากการดูแลให้มีการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว ในแง่นี้ การจัดการ ภาครัฐแนวใหม่สมควรรวมหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะหาทางถ่วงดุลตลาดไว้ ด้วย ตามนัยยะทางทฤษฎีเช่นนี้ หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 12 ข้อ ที่เป็นข้อสรุปใน วิทยานิพนธ์นี้จึงเป็นข้อเสนอความคิดที่ไม่จำกัดตนเอง สามารถครอบคลุมปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ได้กว้างขวางและชัดเจนรวมทั้งมีลักษณะพลวัต

ดังที่ได้กล่าวในบทที่ 1 บทนำแล้วว่า การตั้งคำถามพื้นฐานในการศึกษาความคิดในการปฏิบัติราชการไทยของข้าราชการไทยกับการปฏิรูประบบราชการ สามารถกระทำได้สองแบบที่แตกต่างกัน แบบแรกคือ การศึกษาความคิดของข้าราชการไทยต่อการปฏิรูประบบราชการตามสภาพที่กำหนดในบริบทของไทยจริง โดยเทียบจากกรอบที่วางไว้ตามหลักการหรือกรอบของกฎหมาย ได้แก่ การศึกษาความคิดของข้าราชการต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การตั้งคำถามอีกแบบสามารถกระทำได้โดยการมองจากหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยตรง และพิจารณาว่าความคิดของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นอย่างไร วิทยานิพนธ์นี้แตกต่างจากการศึกษาที่มีอยู่ทั่วไปโดยการตั้งคำถามแบบที่สอง ด้วยเหตุผลว่าการตั้งคำถามแบบที่สองยังขาดอยู่ และคำถามแบบที่สองมีลักษณะของทฤษฎี ดังนั้นจึงจะมีส่วนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของกรอบหลักการและกฎหมายที่กำหนดในการปฏิรูประบบราชการของไทยเมื่อเทียบกับมาตรฐานตามทฤษฎีได้ ซึ่งย่อมทำให้มีส่วนต่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ผลของการวิเคราะห์เอกสารในส่วนนี้พบว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อันเป็นการขยายรายละเอียดของหลักการสำคัญของการปฏิรูประบบราชการไทยที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นั้น มีความสอดคล้องกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 12 ข้อ ดังนั้น วิทยานิพนธ์ในส่วนนี้จึงเป็นการช่วยยืนยันข้ออ้างที่ว่า การปฏิรูประบบราชการในประเทศไทยในปัจจุบันยึดตามกรอบหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ นั่นเอง

สำหรับการวิจัยสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการไทยที่ทำหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดินระดับภูมิภาค ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดใน 23 จังหวัดที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage Sampling) จำนวน 559 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการไทย และความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยจำแนกข้าราชการตาม ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา สถานที่ศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) หน่วยงานที่สังกัด และการ

ฝีกอบรมดูงาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance)

ผลการศึกษาความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐใหม่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 157.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 คิดเป็นร้อยละ 72.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นลูกค้าอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ และด้านการกระจายอำนาจ และการแบ่งแยกย่อย เป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.67 , 14.15 , 14.14 และ 13.74 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88 , 0.72 , 0.88 และ 0.65 ตามลำดับ และคิดเป็นร้อยละ 81.50 , 78.59 , 78.56 และ 76.33 ตามลำดับ

2. ระดับความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แบ่งออกเป็นกลุ่มระดับต่ำ กลุ่มระดับกลางและกลุ่มระดับสูง มีค่าเท่ากับ 124.65 , 151.42 และ 183.34 สำหรับกลุ่มระดับต่ำความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี มีค่าสูงสุด เท่ากับ 12.55 รองลงมาได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกัน ด้านความโปร่งใส และด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีค่าเท่ากับ 11.75 , 11.55 และ 10.9 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มระดับกลางความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นลูกค้า มีค่าสูงสุดเท่ากับ 14.05 รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี และด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งแยกย่อยเป็นหน่วยต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะ มีค่าเท่ากับ 13.62 , 13.55 และ 13.37 ตามลำดับ และสำหรับกลุ่มระดับสูง ความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นลูกค้า มีค่าสูงสุดเท่ากับ 17.61 รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชีและด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 16.61 , 16.60 และ 15.81 ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยจำแนกข้าราชการตามระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา สถานที่ศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมดูงาน ได้ผลการวิจัยดังนี้

- 3.1 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.2 ข้าราชการที่จบสาขาวิชาที่ศึกษาต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.3 ข้าราชการที่ศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.4 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.5 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.6 ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.7 ข้าราชการที่มีการฝึกดูงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผลการวิจัยสำรวจ

1. การที่ความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยรวมอยู่ในระดับกลาง เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง น่าจะเป็นเพราะว่า ความพยายามในการดำเนินการปฏิรูประบบราชการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบันได้ดำเนินมาอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 7 ปีมาแล้ว นับแต่ปี 2540 เป็นต้นมา กล่าวคือนับตั้งแต่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการในชุดที่แต่งตั้งโดย รัฐบาลที่มีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญคือการจัดทำแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการไทย (พ.ศ. 2540-2544) ต่อมารัฐบาลที่มี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปปร.) และสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (สำนักงาน ปปร.) เพื่อเป็นองค์กรหลักในการดำเนินการ และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐด้วย

ตลอดจนการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จนกระทั่งในสมัยรัฐบาล พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร รัฐสภา มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นองค์กรหลักในการปฏิรูประบบราชการ แทนคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปปร.) และสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (สำนักงาน ปปร.) เดิมตลอดจนออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) ความพยายามในการปฏิรูปที่มีองค์กรถาวรรับผิดชอบการมีแผนการที่ชัดเจน ตลอดจนมีการดำเนินการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่แก่ข้าราชการเป็นอย่างมาก ย่อมมีผลในเชิงปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือสภาพรูปธรรมที่ชัดเจนที่มีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดในการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดสมัยใหม่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านการเน้นลูกค้าอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการรณรงค์ให้ข้าราชการเห็นความสำคัญในประเด็นการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชนให้เป็นรูปธรรมที่แต่เดิมเคยเป็นปัญหามาก่อน นอกเหนือจากการให้ความสำคัญดังกล่าวแล้วยังได้มีการสื่อสารแนวคิดออกมาได้อย่างชัดเจน สำหรับด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี ซึ่งอาจเป็นเพราะบทบาทในการปฏิรูประบบงบประมาณของสำนักงานงบประมาณทำให้มีส่วนผลักดันและให้ข้าราชการรับทราบ เห็นถึงความสำคัญตลอดจนได้พัฒนาความคิดในการปฏิบัติงานเชิงปฏิรูปนี้ ส่วนด้านการมุ่งผลลัพธ์ และด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกัน จะเห็นได้ว่าบทบาทขององค์กรหลักในการปฏิรูประบบราชการได้เน้นให้ความรู้ด้านนี้ ตลอดจนวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศทำให้บรรยากาศของการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันมักเป็นญาติสาธารณะเสมอ (ดังเช่น การกล่าวถึงกระแสการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยจำแนกข้าราชการตามสาขาวิชาที่ศึกษา ระดับการศึกษา สถานที่ศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมดูงาน สามารถเปรียบเทียบการข้อค้นพบงานวิจัยสำคัญที่ใกล้เคียงกันได้ดังขออภิปราย ดังนี้

สาขาวิชาที่ศึกษา

ผลการศึกษานี้พบว่าข้าราชการที่จบสาขาวิชาที่ศึกษาต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษานี้เทียบเคียงประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แตกต่างจากผลงานวิจัยเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิงประจักษ์ข้อมูลระดับประเทศ กระทรวง และกรม ของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ซึ่งพบว่า ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาเอก ทางด้านนิเทศศาสตร์ จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาเอก ทางด้านสัตวแพทยศาสตร์ จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด สำหรับชั้นปริญญาโทนั้น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการทางด้านบรรณารักษศาสตร์ จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการทางด้านสัตวแพทยศาสตร์จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด เช่นเดียวกันกับในระดับปริญญาเอก ส่วนชั้นปริญญาตรีนั้น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ ทางด้านพยาบาลศาสตร์ จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการทางด้านพลศึกษาจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด (ดิน,2530 : 43-44)

ข้าราชการระดับสูงที่มีการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการชั้นปริญญาเอกทางด้านประติมากรรมเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และชั้นปริญญาเอกทางด้านอุศุนิยมวิทยาเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด สำหรับชั้นปริญญาโทนั้น ผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการทางด้านบัญชี และผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการทางด้านนิเทศศาสตร์ ส่วนชั้นปริญญาตรีนั้น ผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการทางด้านประมง และผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ (ดิน,2530 : 44)

ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาค้นพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษานี้เทียบเคียงประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิงประจักษ์ข้อมูลระดับประเทศ กระทรวง และกรม ของ ดิน ปรัชญพทุทธิ ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการของข้าราชการระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ โดยข้าราชการระดับสูงมีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาเอก จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาตรี ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาโท เป็นผู้ที่ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด (ดิน,2530 : 43)

ระดับการศึกษาสูงสุดหลังเข้ารับราชการมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การที่ข้าราชการสูงมีระดับการศึกษาสูงสุดหลังเข้ารับราชการที่แตกต่างกัน จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ผลวิจัยชี้ชัดเจนว่า ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการในชั้นปริญญาเอกและปริญญาตรี (เท่ากัน) ส่วนผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการในชั้นปริญญาโท (ดิน ,2530 : 44)

สำหรับรายงานการวิจัยเรื่อง การสร้างระบบความพร้อมรับผิดในระบบราชการ ซึ่งมี พัชรี สิโรรส เป็นหัวหน้าคณะวิจัย พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับ political accountability และทัศนคติเกี่ยวกับ organizational accountability (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2545: 6-34,6-39) แต่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับ legal accountability โดยในกลุ่มข้าราชการที่มีทัศนคติต่อ legal accountability ในระดับสูง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,2545:6-36) นอกจากนี้ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับ professional accountability ผู้ที่การศึกษาสูงมีแนวโน้มที่มีทัศนคติต่อ professional accountability สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2545: 6-40)

สำหรับรายงานการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การวัดความสำเร็จเบื้องต้นในการปรับใช้จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ซึ่งจัดทำโดยสำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ. พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลรวมของความเข้าใจ การยอมรับ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม,2540 : 48)

สถานที่ศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าข้าราชการที่ศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่พบงานวิจัยโดยตรงเกี่ยวกับการศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศกับความคิดในการปฏิบัติราชการ แต่พบการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับทุนศึกษาต่อภายในหรือต่างประเทศ ซึ่งพอจะเทียบเคียงประกอบได้คือ ผลงานวิจัยเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิงประจักษ์ข้อมูลระดับประเทศ กระทรวง และกรมของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ พบว่า ข้าราชการระดับสูงที่ไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศก่อนเข้ารับราชการมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่เคยได้รับทุน และข้าราชการระดับสูงที่ไม่เคยรับทุนศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่เคยได้รับทุน (ดิน,2530 : 45)

ตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับงานที่น่าสนใจที่พอเทียบเคียงในที่นี้ได้บ้างคือ รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างระบบความพร้อมรับผิดในระบบราชการ มี พัชร สีโรรส เป็นหัวหน้าคณะวิจัย ซึ่งพบว่าลักษณะงาน (มีความหมายใกล้เคียงกับตำแหน่งงานที่ใช้ในวิทยานิพนธ์นี้-ผู้วิจัย) ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับ political accountability, legal accountability ,organizational accountability และ professional accountability (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2545 : 43)

ระดับตำแหน่ง (ซี)

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษานี้เทียบเคียงประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิง

ประจักษ์ข้อมูลระดับประเทศ กระทรวง และกรม ของ ดิน ปรัชญพฤทธิ ซึ่งพบว่า ระดับตำแหน่ง (ซี) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับ (ซี) แตกต่างกันจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศแตกต่างกันไปด้วย งานวิจัยยังพบรายละเอียดว่า ข้าราชการระดับ (ซี) 11 จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยข้าราชการระดับ 10 และระดับ 7 (เท่ากัน) และระดับ 8 ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ข้าราชการระดับ (ซี) 9 (ดิน,2530 : 46)

รายงานการวิจัยเรื่อง การสร้างระบบความพร้อมรับผิดในระบบราชการ ซึ่งมี พัชร สีโรรส เป็นหัวหน้าคณะวิจัย พบว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับ organizational accountability และ professional accountability แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับ political accountability และ legal accountability (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2545 : 43)

หน่วยงานที่สังกัด

ผลการศึกษานี้พบว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบกับการศึกษากระบวนทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการไทย ของ พรชูลี อาชวบำรุง และคณะ ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่าง 3 กลุ่มกระทรวง คือ กลุ่มกระทรวง เศรษฐกิจ กลุ่มกระทรวงสังคม กลุ่มกระทรวงบริหาร พบว่า กลุ่มบริหารและความมั่นคงมีกระบวนทัศน์และคุณลักษณะสูงกว่ากลุ่มสังคมและกลุ่มเศรษฐกิจ และกลุ่มสังคมและกลุ่มเศรษฐกิจมีจำนวนเท่ากัน กระบวนทัศน์ร่วมกันทั้งสามกลุ่มคือ การยึดระเบียบเป็นหลักในการแก้ปัญหา กลุ่มสังคมมีกระบวนทัศน์ในการสร้างเครือข่ายและแก้ปัญหาหารือร่วมกันมากกว่ากลุ่มเศรษฐกิจ และกลุ่มเศรษฐกิจมีกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่ากลุ่มสังคม

การเปรียบเทียบคุณลักษณะ พบว่า กลุ่มบริหารและความมั่นคงมีจำนวนคุณลักษณะมากกว่ากลุ่มสังคมและเศรษฐกิจ คุณลักษณะร่วมคือการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนกล้าแสดงออก โดยกลุ่มสังคมมีคุณลักษณะในเรื่องความไม่มีพรมแดน และการมีวิสัยทัศน์ร่วม และกลุ่มเศรษฐกิจมีคุณลักษณะในเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอีกกลุ่มไม่มี (พรชูลี,2547: 249-250)

การฝึกอบรมงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าข้าราชการที่มีการฝึกงานต่างกันจะมีความคิดในการปฏิบัติราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาที่เทียบเคียงประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิงประจักษ์ข้อมูลระดับประเทศ กระทรวง และกรม ของ ดิน ปรัชญพฤทธิ ซึ่งพบว่า การที่ข้าราชการระดับสูงเคยมีโอกาสดูงานในประเทศตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีโอกาสดังกล่าว (ดิน, 2530 : 49) ทั้งนี้ความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการในปัจจุบันได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องกันจากทั้งหน่วยงานของตนเองและจากหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้ามามีบทบาทต่อการสร้างโอกาสในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนภาครัฐเองได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการรวมทั้งการพัฒนาข้าราชการอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยมีสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (สำนักงาน ปปร.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน กพร.) เป็นผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องกัน ซึ่งเป็นการสร้างมาตรฐานและระดับความรู้ให้เกิดต่อตัวข้าราชการอย่างเป็นระบบมากกว่าในอดีตที่ต้องอาศัยการไปฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่

3. ข้อเสนอแนะ

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยใคร่เสนอข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอเชิงวิชาการ มี 4 ประการได้แก่

1.1 ควรได้มีการศึกษาครอบคลุมมิติพฤติกรรมของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อสร้างโมเดลอธิบายพฤติกรรมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อไป

1.2 ควรได้มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านความคิดและพฤติกรรมของข้าราชการไทยกับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วย

1.3 ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาความคิดและพฤติกรรมของข้าราชการไทยตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อเป็นเครื่องมือการพัฒนาการพัฒนาข้าราชการ โดยจำนวนตัวชี้วัดควรมีอย่างพอเหมาะสม

1.4 ควรให้มีการศึกษาเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการตามหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2. ข้อเสนอเชิงการปฏิบัติ มี 3 ประการ ได้แก่

2.1 ควรจัดทำแผนพัฒนาส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดเด่นทางความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทย กับหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 12 ด้านจากการศึกษา ในวิทยานิพนธ์นี้พบว่า ความคิดที่เป็นจุดอ่อนของข้าราชการไทยส่วนมากมีอยู่ด้วยกัน 8 ด้านได้แก่ ด้านที่ 2 การวัดผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 การเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน ด้านที่ 4 การทบทวนบทบาทของภาครัฐ ด้านที่ 6 การแข่งขัน ด้านที่ 8 การทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา ด้านที่ 10 การมีภาระรับผิดชอบ ด้านที่ 11 ความโปร่งใส และด้านที่ 12 การมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับด้านจุดอ่อนนี้ควรมีการแก้ไขโดยการให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมโดยเน้นเป็นด้านๆ ไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ด้านที่ 4 ด้านการทบทวนบทบาทภาครัฐ เป็นด้านที่พบว่า ข้าราชการมีความคิดในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำที่สุด ควรให้ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นฐานในการรองรับการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีหลักการ อันดับรองลงมาได้แก่ด้านที่ 8 ด้านการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา ด้านที่ 12 การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านที่ 6 ด้านการแข่งขัน ด้านที่ 10 ด้านการมีภาระรับผิดชอบ ด้านที่ 3 ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน ด้านที่ 11 ด้านความโปร่งใส และด้านที่ 2 ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนด้านที่เป็นจุดเด่นทางความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยที่พบอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านที่ 7 การเน้นลูกค้า ส่วนด้านที่ 9 ด้านการปรับปรุงการจัดการทางการเงินและบัญชี ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านที่ 5 ด้านการกระจายอำนาจและการแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานสาธารณะที่ต่างกันเป็นด้านที่มีระดับสูงรองลงมาตามลำดับนั้น นับว่าเป็นส่วนที่มีทิศทางของการเชื่อมต่อที่เป็นไปในทางที่ดีต่อการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทางด้านคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อาจจัดทำแผนการพัฒนาในประเด็นข้างต้นต่อไป

2.2 ควรสร้างความชัดเจนในการกำหนดคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะภายในของข้าราชการไทยจากการสำรวจวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภายในของข้าราชการที่ผ่านมา พบว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการเน้นการพัฒนาคุณลักษณะภายในของข้าราชการ โดยอาศัยคุณธรรมตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาไปสู่แนวคิดรวบยอดที่เป็นกลาง ๆ ไม่อิงกับหลักศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ซึ่งนับว่าเหมาะสมกับสภาพรัฐสมัยใหม่แล้ว แต่ผู้วิจัยพบว่า ในความพยายามที่จะใช้แนวคิดรวบยอดตามหลักสากลนั้น ยังมีความไม่ชัดเจนในการใช้คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดรวบยอดเหล่านั้นอยู่ ดังนั้น จึงควรที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจะได้พิจารณาทบทวนรายละเอียดในประเด็นนี้ต่อไป เนื่องจากเป็นเรื่องพื้นฐานที่มีความสำคัญ เพราะภาษาเป็นเครื่องมือสู่ความเข้าใจความคิดในการปฏิบัติราชการอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

2.3 ควรผลิตและเผยแพร่ความรู้ด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างเป็นระบบ ให้นำสนใจ และเข้าใจง่าย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการควรได้มีการจัดทำเอกสารรูปแบบต่างๆ ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะที่เป็นคำอธิบายความหมาย ความเป็นมา และหลักการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ฉบับที่อ่านง่าย โดยรักษาสาระความถูกต้องตามมาตรฐานทางวิชาการเผยแพร่แก่ข้าราชการทั่วประเทศ