บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะสังคมโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่อสาร สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างคล่องตัวรวดเร็ว เศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศมีการขยายตัวมากขึ้น รวมทั้งกระแสรูปแบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยมากขึ้นจนถึงจุดที่รัฐบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบราชการไทยเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายในประเทศ และการติดต่อกับต่างประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารได้ อีกทั้งกระแสภาคประชาสังคม ที่สามารถเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินงานของภาครัฐ ตามหลักประชาธิปไตยอีกทางหนึ่งด้วย

รัฐบาลจึงปฏิรูประบบราชการไทย โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ออกมาโดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบราชการจากเดิม 15 กระทรวง เป็นรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นเป็น 20 กระทรวง ซึ่งมีเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ คือ

ตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูประบบราชการนั้นเป็นไปเพื่อความสงบสุขของประชาชน มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ของรัฐบาล คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น กระจายภารกิจและทรัพยากรไปสู่ท้องถิ่น สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและต้องมีผู้รับผิดชอบ การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ นอกจากนั้นในมาตรา 71/1 กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ร.” เพื่อพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศและสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักธรรมภิบาล และประโยชน์สุขของประชาชน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการตามแนวความคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 28) ออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

4. สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม

จากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 กรมทรัพยากรน้ำ ได้ก่อตั้งขึ้นมาเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยส่วนมากบุคลากรของหน่วยงานได้รับการโอนย้ายมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วย กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กรมโยธาธิการ กรมอนามัย กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน สำนักงานคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำองประเทศอย่างบูรณากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน บรรลุเป้าหมายโดยการบริหารจัดการเป็นระบบลุ่มน้ำ ซึ่งมีพันธกิจหลัก คือ การเสนอแนะการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ การบริหารจัดการน้ำ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู รวมทั้งควบคุมดูแลกำกับประสาน ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ พัฒนาวิชาการ กำหนดมาตรฐาน และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำ ทั้งระดับภาพรวมและระดับลุ่มน้ำ เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ คือ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นระบบลุ่มน้ำแบบบูรณาการ โดยมีส่วนร่วมมคจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน

โครงสร้างกรมทรัพยากรน้ำ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ส่วนกลางประกอบด้วย 8 สำนัก ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ สำนักบริหารจัดการน้ำ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ สำนักวิจัย พัฒนา และอุทกวิทยา สำนักส่งเสริมและประสานมวลชน สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำ และ 2 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ป้องกันวิกฤตน้ำ และศูนย์สารสนเทศทรัพยากรน้ำ

2. ส่วนกลางในภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1-8

ต่อมา ประมาณปี พ.ศ. 2547 ได้มีการทบทวนโครงสร้างภายใน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและความยืดหยุ่น คล่องตัวในการปฏิบัติงานของกรม ฯ จึงทำการแบ่งส่วนราชการภายในจัดตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำภาคเพิ่มขึ้นอีก 2 แห่ง คือ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 และภาค 10 วัตถุประสงค์หลัก เป็นการรองรับการทำงานในลักษณะยึดพื้นที่เพื่อบูรณาการ ซึ่งเป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากรในลักษณะอิงพื้นที่ การประสานการปฏิบัติงานให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันของจังหวัด/ อำเภอ หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคและรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องที่คาบเกี่ยวหลายจังหวัด และได้รับความเห็นชอบได้จัดตั้งเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2551

ในช่วงประมาณ 10 ปี หลังการปฏิรูประบบราชการซึ่งได้จัดตั้งกรมทรัพยากรน้ำขึ้น มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากร ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ขั้นตอนต่าง ๆ ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งยังผลให้บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 ทั้งผู้ถูกโอนย้ายเข้ามาก่อนและหลังช่วงปฏิรูป ต้องมีการปรับตัวและปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามแนวยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการซึ่งนำแนวทางมาจากหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และซึ่งอาจทำให้รับรู้ถึงความไม่เข้าใจในหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมควรกับหน่วยงาน/ส่วนงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ส่งผลให้ขาดความร่วมมือและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สำนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแนวยุทธศาสตร์และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 นี้ มีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมปรับปรุงการบริหารของสำนักงานกรมทรัพยากรน้ำภาค 7 ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานตอบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือน และในหน่วย/ ส่วนงานที่สังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

แบ่งการศึกษาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านพื้นที่ และด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 ใน 4 ด้าน ที่สรุปมาจากสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Jonathan Boston ค.ศ. 1996 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) ได้แก่

1.1 การมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการให้ความสำคัญต่อกระบวนการ

1.2 การมุ่งความเป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

1.3 การสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทน

1.4 สร้างระบบให้เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม

2. ด้านพื้นที่ บุคลากรของสำนักงานกรมทรัพยากรน้ำภาค 7 จำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานในช่วงทำการศึกษานี้จำนวนทั้งสิ้น 176 คน ดังนี้

2.1 ข้าราชการ จำนวน 82 คน

2.2 พนักงานราชการ จำนวน 30 คน

2.3 ลูกจ้างประจำ จำนวน 64 คน

3. ด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ระหว่าง มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนะ ที่มีทั้งด้านบวกและลบ ต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง แนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ซึ่งระบบเดิมล้าสมัยและขาดประสิทธิภาพ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและไม่ตอบสนองต่อความต้องการต่อประชาชนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของ Jonathan Boston และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มาสรุปได้หลักการบริหารที่สำคัญและเห็นว่าเหมาะสมกับพันธกิจของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการให้ความสำคัญต่อกระบวนการ

การบริหารมุ่งเน้นต่อผลลัพทธ์ จะให้ความสำคัญของผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงาน กฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันรวมถึงมีการกำหนดตัวชีวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การมุ่งความเป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้ารการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ในน้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลบอกตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Trails) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ จะเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น ที่เหลือ 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างยากที่จะรับรู้เพราะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

3. การสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทน การจูงใจ คือ กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายใน หรือ ภายนอก ทำให้เกิดความต้องการส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น ต่างจะแสดงออกไปโดยมีจุดมุ่งหมาย หรือหวังผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัวเขา พร้อมกันนี้ การให้รางวัลผลตอบแทนก็เป็นการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 รางวัลภายนอก ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส การให้เงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานและการทำงานมีความสัมพันธ์กัน มีความเป็นธรรมสมเหตุสมผล รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เป็นต้น

3.2 รางวัลภายใน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การให้ทำงานที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด การทำงานให้บรรลุความสำเร็จต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ การให้ทำงานเป็นอิสระ การได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาทักษะ เป็นต้น

4. สร้างระบบให้เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม

นำแนวคิดหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) มาเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลและบทบาทต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งมีหลักสำคัญ คือ

1. ความโปร่งใส หมายถึง ระบบราชการจะต้องทำงานอย่างโปร่งใส พร้อมให้ทั้งในส่วนราชการด้วยกัน และภาคประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ในปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพที่ชัดเจน

3. การใช้หลักนิติธรรม หมายถึง การทำงานของระบบราชการจะต้องคำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักการนี้จะทำให้ประชาชนได้รับความเสมอภาคจากการบริการของรัฐ

4. ความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานของระบบราชการจะต้องคำนึงผลของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีต้นทุนในการทำงานที่ต่ำที่สุดด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

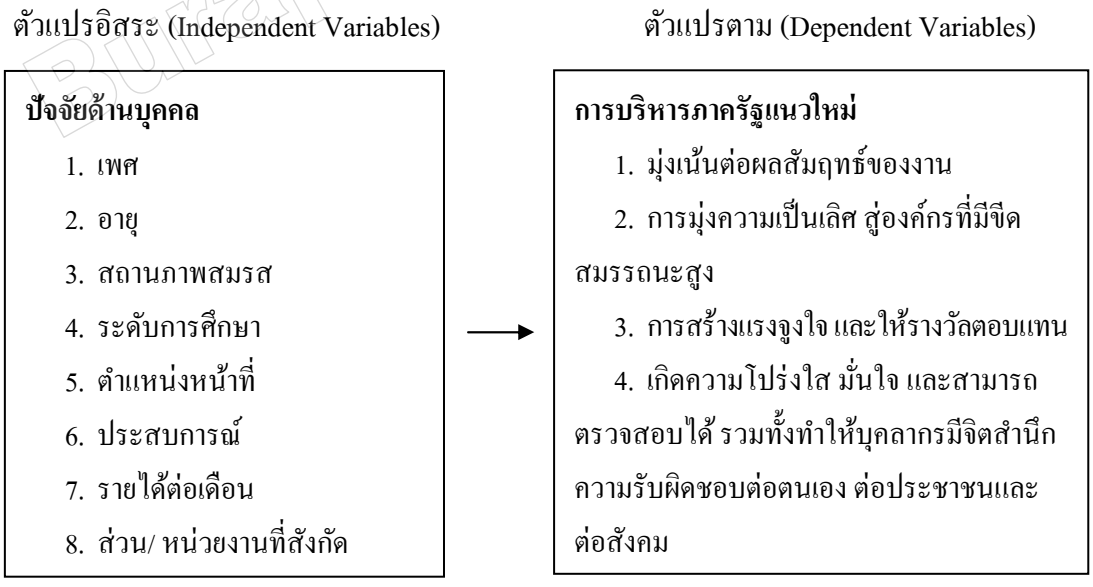
1. ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

3. ได้แนวทางที่จะเป็นประโยชน์ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 และหน่วยหรือส่วนงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่มีภาระกิจสอดคลอดหรือคล้ายคลึงกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Jonathan Boston ค.ศ. 1996 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) สรุปหลักการบริหารภาครัฐที่สำคัญและเหมาะสมกับพันธกิจของสำนักงานกรมทรัพยากรน้ำภาค 7 มาเป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University