

ປັຈິຍການບະລິກາດທີ່ມີອີທີພລຕ່ວັດລົມຄຸທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລ
ຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີ

Management Factors Affecting the Achievement of Operation in
accordance with Good Governance Principles of the Department of
Special Investigation

ศຸກສັກດີ ບຸນຍຸນະສຸດ, ຮສ. ດຣ. ປີຍາກ ທ່ວັນມາພຣ
Supasak Bunyasut, Associate Professor Piyakorn Whangmahaporn, Ph.D.
ສາຂາວິຊາຮັກປະກາດສາສຕ່ງ ວິທາລ້າຍບັນທຶກສຶກຫາດ້ານການຈັດກາ
ມາຮາກຍາລ້າຍຕະຫຼາມ

Author for correspondence: Emial:hallphd@hotmail.com

ບທຄັດຢ່ອງ

ກາງວິຈີຍເຮືອນີ້ມີວັດຖຸປະສົງກາດເພື່ອສຶກຫາຮະດັບຜົດສົມຄຸທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລ ປັຈິຍການບະລິກາດທີ່ມີອີທີພລຕ່ວັດລົມຄຸທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລ ປັບປຸງ
ແລະອຸປະສົງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລ ແລະແນວທາງສໍາຫຼັບການພັນນາການດຳເນີນງານ
ຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີ ກາງວິຈີຍເປັນກາງວິຈີຍເຊີງປະມານ ແລະກາງວິຈີຍເຊີງ
ຄຸນກາພ ກລຸ່ມຕົວອ່າງສໍາຫຼັບກາງວິຈີຍເຊີງປະມານ ດື່ອ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີໃນເຂດ
ກຽງເທິມທານຄຣ ຈຳນວນ 288 ດົກ ທ່ານການເກີບຮວບຮຸມຂໍ້ມູນດ້ວຍແບບສອບຄາມ ກລຸ່ມຕົວອ່າງສໍາຫຼັບ
ວິທີກາງວິຈີຍເຊີງຄຸນກາພ ໄດ້ແກ່ ຜູ້ບໍລິຫານແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີໃນເຂດກຽງເທິມທານຄຣ
ຈຳນວນ 20 ດົກ ດຳເນີນການເກີບຂໍ້ມູນຈາກແບບສົມກາພານ ກາງວິເຄຣະທີ່ຂໍ້ມູນໃຊ້ສົດີເບື້ອງຕົ້ນ
ຄ່າສົມປະສິບີ່ສົມພັນຮແບບເພີ່ຍົກສັນ ແລະກາງວິເຄຣະທີ່ຄັດຄອຍເຊີງພຸ

ຜົດກາງວິຈີຍ ພບວ່າ 1) ຜົດສົມຄຸທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລຂອງກມສອບສວນ
ຄືປີເສະໜີຢູ່ໃນຮະດັບສູງ 2) ກາງວິເຄຣະທີ່ຄັດຄອຍເຊີງພຸ ພບວ່າ ສມຮຽນນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ກວະຜູ້ນຳຂອງ
ຜູ້ບັນຍັດບັນຍັດ ວັນອະນຸມອງຄົກການ ກາງກຳນົດໂນຍບາຍແລະຍຸທອສາສຕ່ງ ແລະສົກພັບແວດລ້ອມໃນການ
ທ່ານການ ມີອີທີພລຕ່ວັດລົມຄຸທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີ
ອ່າງມີນິຍສຳຄັນທາງສົດີທີ່ຮະດັບ 0.01 3) ປັບປຸງແລະອຸປະສົງການດຳເນີນງານຕາມຫລັກຮຽມກົມບາລ
ຂອງກມສອບສວນຄືປີເສະໜີ ໄດ້ແກ່ ກາງມີສ່ວນຮ່ວມຂອງປະຊາຊົນ ຄວາມໃຫ້ປະຊາຊົນມີການຕະຫຼາມໃນການ
ການດຳເນີນງານ ແສດກວາມຄິດເຫັນຫຼືຂໍ້ເສັນອະນະ ເປັນການສ້າງກວາມໂປ່ງໃສໃນການດຳເນີນງານເພື່ອ
ສ້າງກວາມເປັນຮຽມໃຫ້ກັບກມສອບສວນຄືປີເສະໜີ

ຄໍາສຳຄັນ: ການບໍລິຫານ, ພັດທະນາກົມ, ກ່ຽວຂ້ອງກົມ

Received date: 15/08/2561, Accepted date: 15/10/2561, Published date: 30/12/2561

Abstract

The purposes of this study were to study the achievement of operation in accordance with good governance principles, the management factors affecting the achievement of operation in accordance with good governance principles, the problems and obstacles in operation in accordance with good governance principles and the way for development in operation in accordance with good governance principles of the department of special investigation. This research consists of quantitative and qualitative research. The sample used in quantitative research was a totally 288 officers of the department of special investigation of Bangkok metropolitan and tool used in data collection was questionnaire. The sample used in qualitative research was 20 executives and officials of the Department of Special Investigation in Bangkok metropolitan and tool used in data collection was in-depth interview. The data analysis used basic statistics, pearson product moment correlation and multiple regression analysis.

The results of the research show that the achievement of operation in accordance with the good governance of the department of special investigation, both all and each item, is high. Analysis of multiple regressions showed that competency of officers, leadership of supervisors, organization culture, policy and strategy and the working environment was statistically significant Influence to the achievement of operation in accordance with good governance of the department of special investigation at 0.05 level. Problems and obstacles in the operation with the good governance principles of the department of special investigation was the public participation, the public should be check the operation, opinion or suggestions to create the operation transparency of the Department of Special Investigation.

Keywords: Management, Good Governance, The Department of Special Investigation.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัณฑต

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาจากวิกฤติเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองโดยปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อกลุ่มส่วนของสังคมโดยรวม ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดขึ้นจากความบกพร่อง ความอ่อนแอ และความหย่อนประสีทิธิภพของกลไกด้านการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการทุจริตและการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ ในประเด็นสำคัญดังนี้ (1) การขาดกลไกและกฎหมายที่ดีพอ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม รวมถึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารจัดการต่างๆ ของภาครัฐและเอกชนให้ทันต่อสถานการณ์ได้ (2) ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและเอกชนมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และเปิดช่องทางให้เกิดการทุจริต ผิดจริยธรรมในวิชาชีพขึ้นได้ (3) ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองอย่างชัดเจน อันเกิดจากไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ และร่วมแก้ไขปัญหา และ (4) ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีการร่วมมือกันกระทำทุจริตอย่างเป็นกระบวนการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 4) ซึ่งปัญหาที่กล่าวถึงเป็นเพียงบางส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ จึงทำให้การอธิบายความหมายของธรรมาภิบาลมีความหลากหลายโดยขึ้นอยู่กับมุมมอง แต่เป้าหมายที่แตกต่างกันในการอธิบาย ซึ่งธรรมาภิบาลจะเป็นกรอบคิดที่อธิบายครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนที่ช่วยให้เห็นถึงการใช้อำนาจ (Authority) ที่เชื่อมโยงไปถึงระบบตรวจสอบความรับผิดชอบและการควบคุม (Accountability and Control) ในโครงสร้าง บรรหัดฐาน และการปฏิบัติที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ (โภวิทย์ กังสนั�ท์, 2552: 629-648) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จัดกลุ่มเพื่อจำแนกถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในแต่ละระดับดังนี้ (1) ธรรมาภิบาลในระดับสากล (Knack and Anderson, 1999: 57) (2) ธรรมาภิบาลในระดับสถาบัน (Sable, 1993; Mashaw, 1997) และ (3) ธรรมาภิบาลในระดับองค์การ (Lynn, Heinrich, and Hill, 2001: 59) ดังนั้นธรรมาภิบาลทุกระดับจึงเป็นการอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ ผลกระทบ และผลงานของรัฐบาล

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมพิเศษ รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อต่อสู้กับอาชญากร และองค์กรอาชญากรรมที่กระทำการความผิดทางอาญาเป็นการเฉพาะ โดยมีลักษณะคดีพิเศษ เช่น คดีความผิดทางอาญาที่มีความซับซ้อน คดีความผิดทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับพัสดุทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งลักษณะของคดีความผิดทาง

อาชญาดังกล่าวทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงในทุกๆ ด้าน เพื่อดำเนินเนินภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในเบื้องต้น รวมถึงเกิดประสิทธิผลในระยะยาว การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุภารกิจการป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศไทยในมิติของการสืบสวนคดีพิเศษ (2) การสร้างความเชื่อถือในระดับสากลในมิติของการสืบสวนคดีพิเศษ (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเป็นศักยภาพ การบูรณาการการสืบสวนคดีพิเศษ และ (4) การสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะชนและพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2556: 1) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่าเน้นเรื่องการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและในระดับสากลในการดำเนินภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในอนาคต ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการมุ่งไปสู่การยกระดับความมีธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้สูงนั่นเอง ดังนั้น กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำเป็นต้องมีศักยภาพในการบริหารงานภายใต้หน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร ธรรมาภิบาลเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารรายงานประจำปี การบรรยายสรุปภารกิจ และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานเบื้องต้นของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) วิธีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่มีขอบเขตกว้างขวางเป็นนามธรรมในเชิงภารกิจ เช่น การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นไปได้ยากในทางการปฏิบัติ เช่น ร้อยละของเรื่องสืบสวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณที่กำหนดไว้สูงถึงร้อยละ 70 ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด เนื่องจากบางคดีต้องใช้เวลาในการรวบรวมหลักฐาน เป็นเวลามากกว่า 1 ปีงบประมาณ (2) แนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้ในการพัฒนา และบริหารจัดการองค์กร โดยมีการกล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล แต่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักความรับผิดชอบเมื่อการดำเนินงานมีความผิดพลาด หลักความโปร่งใสในการทำงานที่ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ และ (3) วิธีการพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงาน โดยที่ผ่านมีเพียงการจัดอบรม และให้ความรู้ตามหน่วยงานต่างๆ ทั่วประเทศ แต่ยังไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจากประเด็นปัญหาที่ค้นพบในเบื้องต้นดังกล่าว มีความเกี่ยวพันและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอย่างเด่นชัด เช่น การขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และกำหนดเป้าหมายในการกำหนดตัวชี้วัด จึงส่งผลให้การดำเนินภารกิจไม่บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนด การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จตามกิจกรรมโดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า และประสิทธิผลในระยะยาว จึงทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่มีการบริหารจัดการและตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีผลต่อการดำเนินการกิจในอนาคต

ดังนั้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถบรรลุการกิจการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับองค์กรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ Thompson (2010:159-163) ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การใช้เทคโนโลยีที่เป็นรูปแบบการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเข้าด้วยกัน (3) การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจ (4) การมีกฎระเบียบในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (5) การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (6) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (7) การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลในการทำงาน และ (8) การกระจายอำนาจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาแนวคิดของ Wendell and Bell (1984: 57) ที่เห็นว่าภายในองค์การที่มีประสิทธิผลควรประกอบไปด้วย (1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย (2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (3) ปัจจัยด้านภาระงาน (4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (5) ปัจจัยด้านคน และ (6) ปัจจัยด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับ Kast and Rosenzweig (1985: 612-635) ได้กล่าวถึงองค์กรจะมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยที่เหมาะสมควรประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (2) ปัจจัยด้านมนุษย์และวัฒนธรรม (3) ปัจจัยด้านยุทธวิธี และ (4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ Owens (1995: 54) ได้ให้ความเห็นว่าองค์กรที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้คือร่วมมือองค์ประกอบคือ (1) ภาระงานที่ชัดเจน (2) โครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบ (3) ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี หรือเครื่องมือที่จะต้องใช้ในองค์กร และ (4) ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ เป็นต้น และงานวิจัยของไทย ได้แก่ อุบล ยะไวทย์ณัชวิชัย (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญคือ (1) ปัจจัยระดับบุคคลที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติต้องมีสมรรถนะสูง (2) ปัจจัยระดับองค์กรที่มีการมอบอำนาจ การสร้างพลัง การทำงานเป็นทีม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (3) ปัจจัยภายนอกองค์กรคือชุมชนในฐานะผู้รับบริการที่ต้องมีความเข้มแข็ง และมีวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย และชั้นญาณ ลึกซึ้งพ่าย (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยศึกษาในปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้านคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพัฒนาระบบการทำงานภายใต้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ความ

พึงพอใจในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และ (2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในระดับใด และปัจจัยการบริหาร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมากน้อยเพียงใด อันเป็นผลทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาและยกระดับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในองค์การ เพื่อช่วยให้กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรมีธรรมาภิบาลในระดับสูง รวมถึงช่วยให้การดำเนินตามภารกิจที่กำหนดได้ในประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

- เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
- เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
- เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
- เพื่อศึกษาแนวทางสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในเชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวน 1,039 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2558, ฝ่ายการเจ้าหน้าที่) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 288 คน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) โดยวิธีการจับฉลากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ

2. ประชากรที่ใช้ในเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วย 5 ตอน ตอนที่ 1 ปัจจัยภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามค้ำมั่นปลายปิดในลักษณะเลือกตอบ ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหาร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนิยามและยุทธศาสตร์ และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และ หลักการมุ่งเน้นฉันทบทิสต์ โดยให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีการวัดทัศนคติแบบลิคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และตอนที่ 5 แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

การตรวจสอบเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6-1.0 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach พบร่วมด้านปัจจัยบริหารมีค่าระหว่าง 0.85-0.98 และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าระหว่าง 0.76-0.97 ค่าที่ได้อยู่ในระดับสูง

2. แบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง (In-Depth Interview) แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ และการกำหนดนิยามและยุทธศาสตร์และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ และส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งเน้นฉันทบทิสต์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

การรวมข้อมูล

ຜູ້ວິຈີຍເກີບຮວບຮຸມຂໍ້ມູນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງການສອບສວນຄົດປີເສັ່ນ ໂດຍແຈກແບບສອບຄາມໄປຢັ້ງກຸ່ມຸນຕ້ວຍຢ່າງດ້ວຍຕານເອງ ແລະ ຕຽບສອບຄວາມຄຸກຕ້ອງແລະ ຄວາມສມບູຽນຂອງການຕອບແບບສອບຄາມ ເພື່ອໃຊ້ໃນການວິເຄາະທີ່ຂໍ້ມູນ ໃນການສ້າມກາໝານໄດ້ທ່ານການເລືອກກຸ່ມຕ້ວຍຢ່າງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນສຳຄັນ (Key Informant) ແລະ ດຳເນີນການເກີບຮວບຮຸມຂໍ້ມູນໂດຍວິທີການສ້າມກາໝານເຊີງລຶກ

ການວິເຄາະທີ່ຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະທີ່ຂໍ້ມູນແລະ ກາຮາຄ່າສົດໃນການວິຈີຍຄັ້ງນີ້

1. ສົດທີ່ພື້ນຖານ (Basic Statistic) ໂດຍວິທີກາຮາຄ່າມົງ ຮ້ອຍລະ ດ້ວຍລື່ມ (X) ດ້ວຍລະ ດ້ວຍເບີ່ງເບີ່ນມາຕຽບ (S.D.)

2. ສົດທີ່ອ້າງອີງ (Inference Statistic) ໃນການທົດສອບສົມມືຖຸານທີ່ໄດ້ຕັ້ງໄວ້ເກີຍກັບການວິເຄາະທີ່ຄວາມສຳພັນນີ້ ໂດຍການທົດສອບຈາກຄ່າສົມປະສິບສົມພັນນີ້ແບບເພີ່ມເຮົາ (Pearson Correlation Coefficient) ແລະ ການວິເຄາະທີ່ກາຮາດໂຄຍເຊີງເສັ້ນຢ່າງຈ່າຍ (Simple Regression)

3. ການວິຈີຍເຊີງຄຸນກາພ ຜູ້ວິຈີຍໄດ້ນຳຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສ້າມກາໝານມາເຮີຍບໍລິຫານເພື່ອແກ່ເປັນປະເທິດ ແລະ ຕີ່ຄວາມເພື່ອແປລັບຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ໂດຍເປົ້າຍເຖິງກັບແນວຄົດຫຼັກທີ່ນຳມາໃຫ້ໃນການວິເຄາະທີ່

ຜລກາວິຈີຍ

1. ຜລສົມຄົງທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫຼັກຮຽມມາກົບກາລຂອງການສອບສວນຄົດປີເສັ່ນ

ຕາງໜີ 1 ດ້ວຍລະ ດ້ວຍລື່ມ ແລະ ດ້ວຍເບີ່ງເບີ່ນມາຕຽບ ເກີຍກັບຜລສົມຄົງທີ່ຂອງການດຳເນີນງານ
ຕາມຫຼັກຮຽມມາກົບກາລຂອງການສອບສວນຄົດປີເສັ່ນ

ຜລສົມຄົງທີ່ຂອງການດຳເນີນງານຕາມຫຼັກຮຽມມາກົບກາລ	\bar{X}	S.D.	ຄວາມໝາຍ	ລຳດັບ
1.ຫຼັກປະສິບປິດ	3.59	.95	ສູງ	8
2.ຫຼັກປະສິບກາພ	3.60	1.01	ສູງ	7
3.ຫຼັກກາຮາດໂຄຍເຊີງ	3.63	1.10	ສູງ	5
4.ຫຼັກກາຮາດໂຄຍເຊີງ	3.73	.89	ສູງ	2
5.ຫຼັກຄວາມປັບປຸງ	3.67	.91	ສູງ	3
6.ຫຼັກກາຮາດໂຄຍເຊີງ	3.49	.80	ສູງ	10
7.ຫຼັກກາຮາດໂຄຍເຊີງ	3.57	.83	ສູງ	9
8.ຫຼັກນິຕິຮຽມ	3.93	.92	ສູງ	1
9.ຫຼັກຄວາມສ່ວນວາກາ	3.64	1.11	ສູງ	4
10. ຫຼັກກາຮາດໂຄຍເຊີງ	3.62	.91	ສູງ	6
ຮຸມ	3.76	.83	ສູງ	

จากตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตาม ดังนี้ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมา คือหลักการระความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.73 หลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ย 3.67 หลักความเสมอภาคค่าเฉลี่ย 3.64 หลักการตอบสนองมีค่าเฉลี่ย 3.63 หลักการมุ่งเน้นชั้นทามติมีค่าเฉลี่ย 3.62 หลักประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 3.60 หลักประสิทธิผลค่าเฉลี่ย 3.59 หลักการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ย 3.57 และค่าคะแนนน้อยที่สุด คือหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย 3.49

2. ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภาคร่วม และรายด้านได้ผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	.84	มาก	1
2. โครงสร้างองค์การ	3.48	1.06	มาก	6
3. ภาวะผู้นำของบังคับบัญชา	3.69	.96	มาก	4
4. วัฒนธรรมองค์การ	3.58	.89	มาก	5
5. การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์	3.76	.78	มาก	2
6. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	3.74	.91	มาก	3
รวม	3.82	.79	มาก	

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคงทนแน่นเฉลี่ยซึ่งอยู่ในระดับมาก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.76 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ภาวะผู้นำของบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.69 วัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.58 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.48

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบร่วม ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.753, \text{Sig.} = 0.000$) โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก

2.3 ກາຣວິເຄຣາທໍ່ກາຣຄົດຄອຍເຂົ້າເສັນອ່າງຈ່າຍຮ່ວ່າງປ່ອງຈັກກາຣບົຣິຫາຣທີ່ມີອິທີພລຕ່ອ ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວຍວິຈີ່ enter ໄດ້ຜລ ຕາຮາງທີ່ 3 ດັ່ງນີ້

ຕາຮາງທີ່ 3 ປ່ອງຈັກກາຣບົຣິຫາຣມີອິທີພລຕ່ອ ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງ ກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວ

ປ່ອງຈັກກາຣບົຣິຫາຣ	Beta	P
ສກາພແວດລ້ວມໃນການທຳການ	.365	.000*
ໂຄຮສ້າງອົງຄໍການ	.108	.068
ກວະຜູ້ນໍາຂອງຜູ້ປັບປຸງ	.703	.000*
ວັນນຮຽມອົງຄໍການ	.689	.000*
ກາຣກໍາທັນດນໂຍບາຍແລະຍຸທຮສາສຕ່ຣ	.562	.000*
ສມຽດນະຂອງເຈົ້າຫ້າທີ່	.773	.000*

* ມີນັຍສຳຄັນທີ່ຮະດັບ 0.01

ຈາກຕາຮາງທີ່ 3 ເນື້ອພິຈາລະນາຈາກຄ່າ Beta ແລ້ວ ປ່ອງຈັກສມຽດນະຂອງເຈົ້າຫ້າທີ່ມີອິທີພລຕ່ອ ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວມາກີ່ສຸດ ຮອງລົງມາກາ ວະຜູ້ນໍາຂອງຜູ້ປັບປຸງ ວັນນຮຽມອົງຄໍການ ກາຣກໍາທັນດນໂຍບາຍແລະຍຸທຮສາສຕ່ຣ ແລະສກາພແວດລ້ວມ ໃນການທຳການ ສ່ວນໂຄຮສ້າງອົງຄໍການໄມ້ມີອິທີພລຕ່ອ ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວ

ອກົປ່າຍພລ

1. ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວ ພລສັມຄຸທີ່ຂອງກາຣດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວໃນກາພຽບງານຍູ້ໃນຮະດັບ ສູງ ແສດງໃຫ້ເຫັນໄດ້ວ່າເຈົ້າຫ້າທີ່ຂອງກາຣສອບສວນຄີ່ພິເສະໜ້ວໄດ້ປົງປັບຕິການຕາມໜັກຮຽມາວິບາລ ຜຶ່ງເປັນໄປຕາມແຜນຍຸທຮສາສຕ່ຣໜີ້ທີ່ 4 ກາຣສ້າງຄວາມເຂື່ອມື້ນໃຫ້ກັບສາທາລະນະ ແລະພັດນາອົງຄໍກາຣອຍ່າງຍິ່ງຍິ່ນ ຕາມໜັກຮຽມາວິບາລ ນອກຈາກນີ້ເຈົ້າຫ້າທີ່ຍັງມີໜ້າທີ່ດຳເນີນກາໄທ້ເປັນໄປຕາມກູ້ມາຍເພື່ອຮັກໜາ ປະໂຍື່ນສ່ວນຮົມ ຄໍານວຍຄວາມສະດວກແລະໃຫ້ບໍລິການແກ່ປະຊານຕາມໜັກຮຽມາວິບາລຕາມໜັກການ ບໍລິການກົດລົງທຶນມື້ນທີ່ ທີ່ປະກອບດ້ວຍ 10 ອົງຄໍປະກອບ ໄດ້ແກ່ ຮັກປະສິທິພລ (Effectiveness) ຮັກປະສິທິກັບພາບ (Efficiency) ຮັກກາຣຕອບສອນ (Responsiveness) ຮັກກາຣຄວາມຮັບຜິດຈອບ (Accountability) ຮັກຄວາມໂປ່ງເສີ (Transparency) ຮັກກາຣມີສ່ວນຮົມ (Participation) ຮັກກາຣກ

กระจายอำนาจ (Decentralization) หลัก นิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักการมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus oriented) ดังที่ปรากฏอยู่ในแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559 จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้ององค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคุณภาพร่วมการพัฒนาระบบราชการ (2552) และแผนยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งเป็นไปตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ สุเทพ เชาวลิต (2537) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ (2554) พบว่าการดำเนินการในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก องค์กต แผนสนิท (2557) ที่พบว่าข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในนำ้โยบายไปปฏิบัติทุกด้าน ได้แก่ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักความพร้อมรับผิด หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ หลักคุณธรรม/จริยธรรม หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับสูงมาก และอนุกติ โพธิ์เงิน (2557) พบว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของ กรรมสอปสวนคดีพิเศษที่มีระดับสูงสุด คือ หลักนิติธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะเจ้าหน้าที่กรรมสอปสวนคดีพิเศษปฏิบัติหน้าที่ได้คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและมีการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม แต่เจ้าหน้าที่กรรมสอปสวนคดีพิเศษมีการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ได้ ยึดกฎหมาย กฎหมาย และระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ผลที่ได้นี้สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคจาก การสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า กรรมสอปสวนคดีพิเศษไม่สามารถที่จะรับทำคดีทุกเรื่อง ต้องทำแต่เฉพาะ คดีที่ลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น เจ้าหน้าที่กรรมสอปสวนคดีพิเศษปฏิบัติ หน้าที่ไม่ได้ยึดกฎหมาย กฎหมาย และระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดและยังยึดการปฏิบัติหน้าที่ประจำตาม ระบบราชการ ไม่คำนึงการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อ และเห็นว่ากฎหมายยังไม่สามารถสร้าง การรับรู้ให้กับประชาชนได้ ลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่พระราชบัญญัติการสอปสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 กำหนดนั้น เป็นลักษณะที่ประชาชนจะเข้าถึงหน่วยงานเพื่อขอรับบริการในเรื่องใดๆ ได้ บ้างที่ถือว่าเป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ขณะที่หลักการมีส่วนร่วมมีผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมสอปสวนคดีพิเศษ รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่นในระดับน้อย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ กรรมสอปสวนคดีพิเศษขาดการจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา

ແລະອຸປະຮຣຄຈາກກາຮສັນກາຍຄົນຜູ້ບໍລິຫາຮ ພບວ່າ ກາຮເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງປະຊານທີ່ອຸປະນຸມີສ່ວນໄດ້ເສີຍ ໃນກາຮທຳການກ່ຽວກົດກາຮສັບສວນຄົດພິເສດນ້ອຍມາກ ໄມໄດ້ໃຫ້ປະຊານມາຮ່ວມປົກກາຫາຫົວໆ ແລະຈຳນາຈໃນ ກາຮຕັດສິນໃຈ ໃນກາຮສັບສວນ ສັບສວນຄົດພິເສດ ໄມໄດ້ເປີດໂອກາສໃຫ້ປະຊານມີສ່ວນຮັບຮູ້ ແລະເສັນອ ຄວາມເຫັນໃນກາຮຕັດສິນໃຈໃນກາຮສັບສວນ ສັບສວນຄົດພິເສດທີ່ເປັນປັບປຸງຫາສຳຄັງຂອງປະເທດ ມີແຕ່ກາຮນໍາ ເສັນອຂ່າວໃຫ້ຮັບຮູ້ເທົ່ານັ້ນ ແລະມີອຸປະຮຣຄ ໂດຍເຫັນວ່າກາຮພັນກາງກູ່ມາຍວ່າດ້ວຍກາຮສັບສວນຄົດພິເສດ ຍັງໄມ້ກາຮພັນນາໃຫ້ເທົ່າເຖິມກັບມາດຮູ້ຈາກສາກລ ປະຊານໄນ້ສາມາດກຳທຳປະເພິຈານ໌ ກາຮແສດງ ປະຊາມຕິໄດ້ ເນັ້ນຈາກກູ່ມາຍວ່າດ້ວຍກາຮສັບສວນຄົດພິເສດມີໄດ້ປັບປຸງຢູ່ໄວ້

2. ປັຈັຍກາຮບົຮ່າຮມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງ ກາຮສັບສວນຄົດພິເສດ

ປັຈັຍກາຮບົຮ່າຮມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງ ກາຮສັບສວນຄົດພິເສດຍ່າງມີນັຍສຳຄັງທາງສົດທີ່ຮະດັບ 0.05 ຜລທີ່ໄດ້ແສດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ປັຈັຍສົມຮຽນນະ ຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງກາຮສັບສວນຄົດ ພິເສດນໍາທີ່ສຸດ ຮອງລົງມາກວາງຜູ້ນໍາຂອງຜູ້ບັກຄັບບັນຫາ ວັດນຮຽມອອກກາຮ ກາຮກຳນັດໂຍບາຍແລະ ຍຸທຮາສຕ່ຣ ແລະສກາພແວດລ້ອມໃນກາຮທຳກາຮ ສ່ວນໂຄຮສ້າງອອກກາຮໄມ້ມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງ ກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງກາຮສັບສວນຄົດພິເສດ ໂດຍທີ່ສົມຮຽນນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ກວາງ ຜູ້ນໍາຂອງຜູ້ບັກຄັບບັນຫາ ວັດນຮຽມອອກກາຮ ກາຮກຳນັດໂຍບາຍແລະຍຸທຮາສຕ່ຣ ແລະສກາພແວດລ້ອມ ໃນກາຮທຳກາຮ ມີທີ່ໃຫ້ກາຮທຳໃນທາງບວກ ແສດງວ່າຄ້າເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງກາຮສັບສວນຄົດພິເສດມີສົມຮຽນນະ ແລະ ໃນໜ່ວຍງານມີວັດນຮຽມອອກກາຮທີ່ເອີ້ນຈຳນວຍຕ່ອກກາຮທຳກາຮ ແລະຜູ້ບັກຄັບບັນຫາມີກວາງເປັນກວາງຜູ້ນໍາ ນາກຂຶ້ນ ມີກາຮກຳນັດໂຍບາຍແລະຍຸທຮາສຕ່ຣທີ່ໜີ້ຈົນ ແລະສກາພແວດລ້ອມໃນກາຮທຳກາຮທີ່ເອີ້ນຈຳນວຍ ຕ່ອກກາຮສັບສວນ ສັບສວນຄົດພິເສດສູງ ຍ່ອມສ່າງໃຫ້ຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລ ຂອງກາຮສັບສວນຄົດພິເສດສູງເຊື້ອມຕາມໄປດ້ວຍ ສ່ວນໂຄຮສ້າງອອກກາຮໄມ້ມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງ ກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງກາຮສັບສວນຄົດພິເສດ ອາຈຈະເນື່ອມາຈັກໂຄຮສ້າງອອກກາຮ ເປັນກາຮແບ່ງສ່ວນກາຮທຳກາຮທີ່ໄວ້ອ່າງໜັດເຈັນ ແລະເປັນກາຮກຳນັດກວາມຮັບຜິດຂອບໄວ້ໂດຍເພັະຈຶ່ງທຳໄໜ້ ໄມມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງກາຮສັບສວນຄົດພິເສດ

ສົມຮຽນນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ມີອິທິພລຕ່ອຜລສັ້ມຄຸທີ່ຂອງກາຮດຳເນີນການຕາມໜັກຮຽມກົບາລຂອງ ກາຮສັບສວນຄົດພິເສດຍ່າງມີນັຍສຳຄັງທາງສົດທີ່ຮະດັບ 0.05 ເນັ້ນຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນກາຮສັບສວນຄົດ ພິເສດມີກວາງຮູ້ແລະເຂົ້າວ່າງຢູ່ໃນກາຮທຳກາຮ ແລະຍັງມີກວາມມຸ່ນໍ້ນໃນກາຮໃຫ້ບໍລິຫາຮແກ່ປະຊານ ທີ່ມາຂອງກວາມໜ່ວຍເຫຼືອເກີຍກັບຄົດ ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນກາຮສັບສວນຄົດພິເສດປົກປິບຕົກດ້ວຍກວາມໜ້ວສັດຍົ່ງສຸຈິຕ ຈຶ່ງສອດຄົດລ້ອງກັບແນວຄົດສົມຮຽນນະຂອງ McClelland (1973) ແລະອອກປະກອບຂອງສົມຮຽນນະ ຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງສຳນັກງານຄຸນກະກຽມກາຮຂໍາຮາກກາຮພລເຮືອນ (2548) ແລະປະມາ ສາສຕະຮູຈີ (2550) ແລະເປັນໄປຕາມແຜນຍຸທຮາສຕ່ຣ໌ຂ້ອງ 4 ສ້າງກວາມເຂື່ອມໍ້ນໃຫ້ກັບສາຮາຮັນ ແລະພັນນາອົງກໍຮອຍ່າງ

ยังยืนตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระบุว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเทียบเคียงกับระดับสากล ควบคู่ กับการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความหลากหลายของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่พบทว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็น “องค์กรสวัสดิภาพ” ใน การเสริมสร้างสมรรถนะหรือทักษะ หลายด้านมาหลอมรวมกันเพื่อ เป้าหมายในการปราบปรามอาชญากรรมพิเศษด้วยกัน เมื่อเจ้าหน้าที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญ ย้อมทำให้องค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้การสืบสวน สอบสวนสำเร็จตามเป้าหมาย อันมีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ผู้บัญชาการของ กรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มี คุณธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสามารถในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยที่ภาวะผู้นำเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้ (สมชาย สุเทพ, 2554; Burns, 2003; Evers and Lakomski, 2000) และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2002) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นจาก การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่พบว่า พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ชำนาญการพิเศษ มีภาวะผู้นำในการเป็น “หัวหน้าคณบดีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ” ในคดีสำคัญและคดีที่ผู้บังคับบัญชาอบรมอย่าง สามารถ ตัดสินใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งแน่และให้คำแนะนำนำต่อผู้ใต้บังคับ บัญชา มีศักยภาพในการสื่อสารเพื่อกระตุนจูงใจพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นใจและเชื่อมั่น ต่อผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ย้อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนิน งานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีระบบกฎหมายที่มุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และมีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบการสั่งงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Handy (1993) ที่เป็นแบบระบบราชการ (Apollo) โดยในระบบราชการ เป็นการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชา มีระบบกฎหมายที่การใช้เหตุผลไม่ดำเนินตัวบุคคล และมุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่ได้กล่าวว่าการนำค่านิยมร่วม “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” เป็นหลักนำเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในระยะยาว และระบบการทำงานเป็นรูปคณะกรรมการ เมื่อยุ่งวัฒนธรรม

องค์การที่มีการสั่งงานระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตามลำดับขั้นตอน ไม่มีการสั่งการแบบใช้อำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องหัวหน้าให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีการหล่อหลอมเจ้าหน้าที่ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการทำงานร่วมกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน และมุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ยอมทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์มือทิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติตามนโยบายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตามนโยบาย โดยเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการกิจหน้าที่ตามแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559 ได้เป็นอย่างดี แต่มีการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติน้อย จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559 ที่เป็นการกำหนดในแผนอยู่แล้ว นอกเหนือไปที่การสืบสวนสอบสวนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นคดีพิเศษ และไม่ทำงานช้าช้อนกับอาชญากรรมทั่วไป ทำให้เป็นหมายในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษในปัจจุบันมีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินคดีพิเศษ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมือทิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่เห็นความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน และกลุ่มภายนอกองค์การ และให้ความร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีพิเศษเท่าที่ควร รวมทั้งเจ้าหน้าที่อาจไม่ได้รับข่าวสารแผนงานที่กำลังทำอยู่ จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีการเอื้ออำนวยต่อการทำงานเพียงบางส่วนเท่านั้น ที่ส่งผลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานของ Kinicki and Williams (2009) นอกจากนี้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบร่วมกับกรมสอบสวนคดีพิเศษมีว่าสุดท้ายในการทำงานค่อนข้างพร้อมและเหมาะสมสม ลักษณะของงานที่หลากหลายมากขึ้น เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐและกรมสอปสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหาร ได้แก่ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ความมีคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการฝึกอบรม ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ควรให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีม งานให้มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การ ความมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การของกรมสอปสวนคดีพิเศษ โดยเฉพาะเป็นแบบอย่างที่น่าเรียนรู้ ไม่ใช่การสั่งงานและมีระเบียบกฎหมายที่ให้ปฏิบัติ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ความมีการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ไว้โดยเฉพาะ รวมทั้งมีรายละเอียดและตัวชี้วัดที่วัดได้เป็นรูปธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมีการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงานของกรมสอปสวนคดีพิเศษ และกลุ่ม ภายนอกองค์การ เช่น ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

2. ภาครัฐและกรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมเพื่อให้บริการแก่ประชาชน มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นการสร้างความโปร่งใสให้กับกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. กรมสอบสวนคดีคุกให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การตรวจสอบในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม

2. กรมสอบสวนคดีคุกคามนิ่งถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการซื้อเงินถึงแผนงานแต่ละคดีให้ทราบเป็นระยะๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน

3. กรมสอบสวนคดีคุรุให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยลดภาระเบียบ
และขั้นตอนในการดำเนินงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจากขั้นตอนในการดำเนินงานและ
ภาระเบียบมีมากเกินไป ทำให้การดำเนินคดีล่าช้า ซึ่งส่งผลต่อประชาชนที่มาใช้บริการทำให้การนำ
หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติจึงไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความมีการศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อีกของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานอื่นๆ เช่น ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น

2. ความมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการตรวจสอบและการประเมินผล ปัจจัยภายนอกองค์การ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ตามหลักธรรมนูญของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ
รัชต์ตระนันท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ่มวิไล ศาสตราจารย์
ดร. สุรชัย ไกรศิริ และ ดร.ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำแก่ไข
เพิ่มเติม และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร วงศ์มหาพร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้เสีย
สละเวลาให้คำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างที่ยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันต์ธรรมเอก ไพสิฐ วงศ์
เมือง อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้บัญชาการผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามของ
กรมสอบสวนคดีพิเศษทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสสั้นที่เลี้ยงสละ
เวลาทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

บรรณานุกรม

กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2556).แผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559.

กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม.

โกรวิทย์ กังสนั�ท์. (2552). ธรรมากิบาลภาครัฐ : ரகສູນແລະຄວາມທ້າທາຍຕ່ອງຮູບປາລໄທ. ວາරສາຮສະບັບພະປາກເກລົາ 7,1: 629-648.

ธนากรกุต โพธิรัตน์. (2557). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 6, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 320-328.

ประมา ศาสตร์ธรรจิ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาอกรโรงเรียน. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ჭ. มหาวิทยาลัยคริสต์คริสต์วิโรฒ.

สมชาย สุเทพ. (2554). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชาสัมพันธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริกัญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. (2554). การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วิเคราะห์กรณีองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา^{รัฐ}ประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุเทพ เชาวลิต. (2537).การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทรอม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตาม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ:พรีเมียร์ปร.

องค์กร แผนสนิท. (2557). การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อุบล ยะไวทย์นะวิชัย. (2553). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วน
ตำบลใน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์
มนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Burns, MacGregor J. (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness.** New York: Atlantic Monthly Press.

Daft, Richard L. 1992. **Management**. 2nd ed. New York: Dryden.

Eliza , Wakasangula et al (2015). **The Influence of Leadership on Good Governance: The Case of Selected Villages in Rungwe and Babati District Councils in Tanzania.** A Research Report of the School of Public Administration and Management (SOPAM), TheMzumbe University.

Evers, Colin. W., and Lakomski, Paul G. (2000). **Doing Educational Administration: A Theory of Administrative Practice**. Oxford: Pergamon Press.

Handy, C. (1993). **Understanding Organizations**. 4 th. ed. London-UK: Penguin Books Ltd.

Kamagi, Yohanis Baptista Kristo. (2012). **Factors Affecting the Performance of Local Government Employees in Implementing the Good Governance in the District of Talaud Islands.** Sekolah Pascasarjana, Institute Pertanian Bogor, Bogor.

Kinicki, Angelo and Williams, Brian. (2009). *Management: A Practical Introduction*. 6th Edition. Boston : McGraw-Hill.

Knack, Stephen, and Anderson, Gary. (1999). "Is 'Good Governance' Progressive?" **World Bank**, Working Paper.

Kouzes, James M. and Posner, Barry Z. (2002). **The Leadership Challenge**. San Francisco : Jossey Bass Publishers.

Lynn, Laurence E. Jr. (1987). **Managing Public Policy**. Boston, MA: Little Brown.

Lynn, Laurence E. Jr., Heinrich, Carolyn J., and Hill, Carolyn J. (2001). **Improving Governance: A New Logic for Empirical Research.** Washington, DC: Georgetown University Press.

Mashaw. J.L. (1997). **Greed, Chaos, and Governance: Using Public Choice to Improve Public Law.** Haven, Connecticut: Yale University Press.

McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence Rather than Intelligence". **American Psychologist** (28): 1-14.

Okechukwu, Bartholomew Okagbue. (2012). **Ethical Leadership and Good Governance in Nigerian Local Governments.** Degree of Doctor of Philosophy Public Policy and Administration, Walden University.

Owens, Robert G. (1995). **Organizational Behavior in Education.** Boston : Allyn and Bacon.

Sabel, C.F. (1993). Constitutional Ordering in Historical Context. in F.W. Scharpf. **Games in Hierarchies and Networks: Analytical and Empirical Approaches to the Study of Governance Institutions.** Boulder Colo: Westview Press.

Seesaghur, Hans Nibshan. (2015). **Good Governance with Chinese Characteristics: A Perspective of China's Socialist Model.** Doctoral in Public Administration School of Political Science and Public Administration, Wuhan University, China.

Thompson, James. D. (2010). **Organization in Action : Social Science Bases of Administrative Theory.** New York: McGraw-Hill.

Wendell, French, L., and Bell, Cecil H.(1984). **Organization Development ; Behavioral Science Interventions for Organization Improvement.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Yamane, Taro.(1973). **Statistics an Introductory Analysis.** 3 rd. ed. New York: Harper & Row.