

**ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ**

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

ศุภศักดิ์ บุญญะสุต, รศ. ดร. ปิยากร หวังมหาพร

Supasak Bunyasut, Associate Professor Piyakorn Whangmahaporn, Ph.D.

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Author for correspondence: Email:hallphd@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์การเพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และแนวทางสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 288 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเบื้องต้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในระดับสูง 2) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนมีการตรวจสอบในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับกรมสอบสวนคดีพิเศษ

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, กรมสอบสวนคดีพิเศษ

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.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาจากวิกฤติเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง โดยปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมโดยรวม ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดขึ้นจากความบกพร่อง ความอ่อนแอ และความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการทุจริตและการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ ในประเด็นสำคัญดังนี้ (1) การขาดกลไกและกฎเกณฑ์ที่ดีพอ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม รวมถึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารจัดการต่างๆ ของภาครัฐและเอกชนให้ทันต่อสถานการณ์ได้ (2) ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและเอกชนมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และเปิดช่องทางให้เกิดการทุจริต ผิดจริยธรรมในวิชาชีพขึ้นได้ (3) ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองอย่างชัดเจน อันเกิดจากไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา และ (4) ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีการร่วมกันกระทำทุจริตอย่างเป็นกระบวนการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 4) ซึ่งปัญหาที่กล่าวถึงเป็นเพียงบางส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ จึงทำให้การอธิบายความหมายของธรรมาภิบาลมีความหลากหลายโดยขึ้นอยู่กับมุมมอง และเป้าหมายที่แตกต่างกันในการอธิบาย ซึ่งธรรมาภิบาลจะเป็นกรอบคิดที่อธิบายครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนที่ช่วยให้เห็นถึงการใช้อำนาจ (Authority) ที่เชื่อมโยงไปถึงระบบตรวจสอบความรับผิดชอบและการควบคุม (Accountability and Control) ในโครงสร้าง บรรทัดฐาน และการปฏิบัติที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กร (โกวิทย์ กังสนันท์, 2552: 629-648) นอกจากนี้ได้นักวิชาการหลายท่านได้จัดกลุ่มเพื่อจำแนกถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในแต่ละระดับดังนี้ (1) ธรรมาภิบาลในระดับสากล (Knack and Anderson, 1999: 57) (2) ธรรมาภิบาลในระดับสถาบัน (Sable, 1993; Mashaw, 1997) และ (3) ธรรมาภิบาลในระดับองค์กร (Lynn, Heinrich, and Hill, 2001: 59) ดังนั้นธรรมาภิบาลทุกระดับจึงเป็นการอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ ผลกระทบ และผลงานของรัฐบาล

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีภารกิจหลักในการป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมพิเศษ รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อต่อสู้กับอาชญากร และองค์การอาชญากรรมที่กระทำความผิดทางอาญาเป็นการเฉพาะ โดยมีลักษณะคดีพิเศษ เช่น คดีความผิดทางอาญาที่มีความสลับซับซ้อน คดีความผิดทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับผู้ทรงอิทธิพล เป็นต้น ซึ่งลักษณะของคดีความผิดทาง

อาญาดังกล่าวทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงในทุกๆ ด้าน เพื่อดำเนินการให้เป็นที่น่าพอใจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในเบื้องต้น รวมถึงเกิดประสิทธิผลในระยะยาว การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุภารกิจการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในมิติของการสืบสวนคดีพิเศษ (2) การสร้างความเชื่อถือในระดับสากลในมิติของการสืบสวนคดีพิเศษ (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มศักยภาพการบูรณาการการสืบสวนคดีพิเศษ และ (4) การสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะชนและพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2556: 1) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่าเน้นเรื่องการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและในระดับสากลในการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในอนาคต ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการมุ่งไปสู่การยกระดับความมีธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้สูงขึ้นเอง ดังนั้น กรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องมีศักยภาพในการบริหารงานภายในหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การธรรมาภิบาลเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารรายงานประจำปี การบรรยายสรุปภารกิจ และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานเบื้องต้นของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) วิธีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่มีขอบเขตกว้างขวางเป็นนามธรรมในเชิงภารกิจ เช่น การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นไปได้ยากในทางการปฏิบัติ เช่น ร้อยละของเรื่องสืบสวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณที่กำหนดไว้สูงถึงร้อยละ 70 ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด เนื่องจากบางคดีต้องใช้เวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานเป็นเวลานานมากกว่า 1 ปีงบประมาณ (2) แนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้หลักธรรมาภิบาลใช้ในการพัฒนา และบริหารจัดการองค์การ โดยมีการกล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การให้เป็นที่น่าพอใจตามหลักธรรมาภิบาล แต่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักความรับผิดชอบเมื่อการดำเนินงานมีความผิดพลาด หลักความโปร่งใสในการทำงานที่ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ และ (3) วิธีการพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงาน โดยที่ผ่านมามีเพียงการจัดอบรม และให้ความรู้ตามหน่วยงานต่างๆ ทั่วประเทศ แต่ยังไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจากประเด็นปัญหาที่ค้นพบในเบื้องต้นดังกล่าวมีความเกี่ยวพันและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอย่างเด่นชัด เช่น การขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และกำหนดเป้าหมายในการกำหนดตัวชี้วัด จึงส่งผลให้การดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนด การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จตามกิจกรรมโดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า และประสิทธิผลในระยะยาว จึงทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่มีการบริหารจัดการและตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีผลต่อการดำเนินการกิจในอนาคต

ดังนั้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถบรรลุภารกิจการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล 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) ได้กล่าวถึงองค์การจะมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ และปัจจัยที่เหมาะสมควรประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (2) ปัจจัยด้านมนุษย์และวัฒนธรรม (3) ปัจจัยด้านยุทธวิธี และ (4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ Owens (1995: 54) ได้ให้ความเห็นว่าองค์การที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ดีควรมีองค์ประกอบคือ (1) ภาระงานที่ชัดเจน (2) โครงสร้างขององค์การที่เป็นระบบ (3) ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี หรือเครื่องมือที่จะต้องใช้ในองค์การ และ (4) ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ เป็นต้น และงานวิจัยของไทย ได้แก่ อุบล ยะไวทย์ณะวิชัย (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญคือ (1) ปัจจัยระดับบุคคลที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติต้องมีสมรรถนะสูง (2) ปัจจัยระดับองค์การที่มีการมอบอำนาจ การสร้างพลัง การทำงานเป็นทีม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (3) ปัจจัยภายนอกองค์การคือชุมชนในฐานะผู้รับบริการที่ต้องมีความเข้มแข็ง และมีวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย และสัญญา ลีศัตร์พ่าย (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยศึกษาในปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้านคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ความ

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในระดับใด และปัจจัยการบริหาร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมากน้อยเพียงใด อันเป็นผลทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาและยกระดับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อช่วยให้กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรมีธรรมาภิบาลในระดับสูง รวมถึงช่วยให้การดำเนินตามภารกิจที่กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
4. เพื่อศึกษาแนวทางสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในเชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวน 1,039 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2558, ฝ่ายกรเจ้าหน้าที่) 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 ปัจจัยภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบ ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหาร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมความคิดเห็น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และ หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ โดยให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีการวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และตอนที่ 5 แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

การตรวจสอบเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6-1.0 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่าด้านปัจจัยบริหารมีค่าระหว่าง 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 และการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ และส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมความคิดเห็น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งเน้นฉันทามติ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการสัมภาษณ์ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติในการวิจัยครั้งนี้

1. สถิติพื้นฐาน (Basic Statistic) โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติอ้างอิง (Inference Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการทดสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression)
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเพื่อแยกเป็นประเด็น และตีความเพื่อแปลผลข้อมูลที่ได้โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1.หลักประสิทธิภาพ	3.59	.95	สูง	8
2.หลักประสิทธิภาพ	3.60	1.01	สูง	7
3.หลักการตอบสนอง	3.63	1.10	สูง	5
4.หลักการความรับผิดชอบ	3.73	.89	สูง	2
5.หลักความโปร่งใส	3.67	.91	สูง	3
6.หลักการมีส่วนร่วม	3.49	.80	สูง	10
7.หลักการกระจายอำนาจ	3.57	.83	สูง	9
8.หลักนิติธรรม	3.93	.92	สูง	1
9.หลักความเสมอภาค	3.64	1.11	สูง	4
10. หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ	3.62	.91	สูง	6
รวม	3.76	.83	สูง	

จากตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตาม ดังนี้ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมา คือหลักภาวะความ รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.73 หลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ย 3.67 หลักความเสมอภาคค่าเฉลี่ย 3.64 หลักการตอบสนองมีค่าเฉลี่ย 3.63 หลักการมุ่งเน้นฉันทามติมีค่าเฉลี่ย 3.62 หลักประสิทธิภาพมีค่า เฉลี่ย 3.60 หลักประสิทธิผลค่าเฉลี่ย 3.59 หลักการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ย 3.57 และค่าคะแนน น้อยที่สุด คือหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย 3.49

2. ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของ กรมสอบสวนคดีพิเศษมีดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภาพรวม 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 โดยเรียง ลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งอยู่ในระดับมาก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.76 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ภาวะผู้นำของบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.69 วัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.58 และค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.48

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตาม หลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.753, \text{Sig.} = 0.000$) โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายระหว่างปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษด้วยวิธี enter ได้ผลตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ปัจจัยการบริหาร	Beta	P
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.365	.000*
โครงสร้างองค์การ	.108	.068
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	.703	.000*
วัฒนธรรมองค์การ	.689	.000*
การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์	.562	.000*
สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	.773	.000*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาจากค่า Beta แล้ว ปัจจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมากที่สุด รองลงมา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนโครงสร้างองค์การไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

อภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการระดมความคิดเห็น (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการ

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

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีระดับสูงสุด คือ หลักนิติธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษปฏิบัติหน้าที่ได้คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและมีการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม แต่เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่ได้ยึดกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ผลที่ได้นี้สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่สามารถที่จะรับทำคดีทุกเรื่อง ต้องทำแต่เฉพาะคดีที่ลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ยึดกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดและยังยึดการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามระบบราชการ ไม่คำนึงการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อ และเห็นว่ากฎหมายยังไม่สามารถสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้ว่าลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษพิเศษ พ.ศ.2547 กำหนดนั้น เป็นลักษณะที่ประชาชนจะเข้าถึงหน่วยงานเพื่อขอรับบริการในเรื่องใดๆ ได้บ้างที่ถือว่าเป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ขณะที่หลักการมีส่วนร่วมมีผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่นในระดับน้อย รวมทั้งเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษขาดการจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา

และอุปสรรคจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียในการทำงานกรมสอบสวนคดีพิเศษน้อยมาก ไม่ได้ให้ประชาชนมาร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจในการตัดสินใจ ในการสืบสวน สอบสวนคดีพิเศษ ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในการสืบสวน สอบสวนคดีพิเศษที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศ มีแต่การนำเสนอข่าวให้รับรู้เท่านั้น และมีอุปสรรค โดยเห็นว่าการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ ยังไม่มีการพัฒนาให้เท่าเทียมกับมาตรฐานสากล ประชาชนไม่สามารถทำประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติได้ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษมิได้บัญญัติไว้

2. ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมากที่สุด รองลงมาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนโครงสร้างองค์การไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยที่สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทิศทางในทางบวก แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีสมรรถนะ และในหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีความเป็นภาวะผู้นำมากขึ้น มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการสืบสวน สอบสวนคดีพิเศษสูง ย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนโครงสร้างองค์การไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อาจจะเนื่องมาจากโครงสร้างองค์การเป็นการแบ่งส่วนภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และเป็นการกำหนดความรับผิดชอบไว้โดยเฉพาะจึงทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และยังมีความมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับคดี และเจ้าหน้าที่ในกรมสอบสวนคดีพิเศษปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะของ McClelland (1973) และองค์ประกอบของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และประมา ศาสตระรุจิ (2550) และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ข้อ 4 สร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชน และพัฒนาองค์กรอย่าง

ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระบุว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเทียบเคียงกับระดับสากล ควบคู่กับการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความหลากหลายของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่พบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็น “องค์กรสหวิชาชีพ” ในการเสริมสร้างสมรรถนะหรือทักษะหลายด้านมาหลอมรวมกันเพื่อเป้าหมายในการปราบปรามอาชญากรรมพิเศษด้วยกัน เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญ ย่อมทำให้องค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้การสืบสวน สอบสวนสำเร็จตามเป้าหมาย อันมีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ผู้บัญชาการของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสามารถในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยที่ภาวะผู้นำเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ (สมชาย สุเทศ, 2554; Burns, 2003; Evers and Lakomski, 2000) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2002) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่พบว่า พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ข้าราชการพิเศษ มีภาวะผู้นำในการเป็น “หัวหน้าคณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ” ในคดีสำคัญและคดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สามารถตัดสินใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ชี้แนะและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีศักยภาพในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกรมสอบสวนคดีพิเศษมีระบบกฎเกณฑ์ มุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และมีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบการสั่งงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Handy (1993) ที่เป็นแบบระบบราชการ (Apollo) โดยในระบบราชการ เป็นการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชา มีระบบกฎเกณฑ์ การใช้เหตุผล ไม่คำนึงตัวบุคคล และมุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่ได้กล่าวว่าการนำค่านิยมร่วม “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” เป็นหลักนำเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในระยะยาว และระบบการทำงานเป็นรูปคณะกรรมการ เมื่ออยู่วัฒนธรรม

องค์การที่ดีมีการสั่งงานระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตามลำดับขั้นตอน ไม่มีการสั่งการแบบใช้อำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้าให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีการหล่อหลอมเจ้าหน้าที่ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการทำงานร่วมกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน และมุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสูงขึ้นได้

การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติตามนโยบายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตามนโยบาย โดยเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ตามแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559 ได้เป็นอย่างดี แต่มีการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติน้อย จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559 ที่เป็นการกำหนดในแผนอยู่แล้ว นอกจากนี้ผลที่ได้จากความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่าการกำหนดยุทธศาสตร์มุ่งเน้นไปที่การสืบสวนสอบสวนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นคดีพิเศษ และไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับอาชญากรรมทั่วไป ทำให้เป้าหมายในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษในปัจจุบันมีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินคดีพิเศษ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่เห็นความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน และกลุ่มภายนอกองค์กร และให้ความร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีพิเศษเท่าที่ควร รวมทั้งเจ้าหน้าที่อาจไม่ได้รับข่าวสารแผนงานที่กำลังทำอยู่ จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีการเอื้ออำนวยต่อการทำงานเพียงบางส่วนเท่านั้น ที่ส่งผลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานของ Kinicki and Williams (2009) นอกจากนี้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานค่อนข้างพร้อมและเหมาะสม ลักษณะของงานที่หลากหลายมากขึ้น เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐและกรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหาร ได้แก่ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ควรมีคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการฝึกอบรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ควรให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเฉพาะเป็นแบบอบหมายงานระหว่างกัน ไม่ใช้การสั่งงานและมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ควรมีการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลไว้โดยเฉพาะ รวมทั้งมีรายละเอียดและตัวชี้วัดที่วัดได้เป็นรูปธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และกลุ่มภายนอกองค์การ เช่น ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

2. ภาครัฐและกรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมเพื่อให้บริการแก่ประชาชน มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นการสร้างความโปร่งใสให้กับกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. กรมสอบสวนคดีควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การตรวจสอบในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม

2. กรมสอบสวนคดีควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการชี้แจงถึงแผนงานแต่ละคดีให้ทราบเป็นระยะๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน

3. กรมสอบสวนคดีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจากขั้นตอนในการดำเนินงานและกฎระเบียบมีมากเกินไป ทำให้การดำเนินคดีล่าช้า ซึ่งส่งผลต่อประชาชนที่มาใช้บริการทำให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติจึงไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานอื่นๆ เช่น ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการตรวจสอบและการประเมินผล ปัจจัยภายนอกองค์การ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล ศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ ไกรศิริ และ ดร.ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำแก้ไขเพิ่มเติม และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันตำรวจเอก ไพสิฐ วงศ์เมือง อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้บัญชาการผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามของกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ที่เสียสละเวลาทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

บรรณานุกรม

- กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2556).แผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555-2559. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม.
- โกวิทย์ กังสนันท์. (2552). ธรรมนูญบาลาครรัฐ : รากฐานและความท้าทายต่อรัฐบาลไทย. วารสารสถาบันพระปกเกล้า 7,1: 629-648.
- ธนภุต โพธิ์เงิน. (2557). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 6, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 320-328.
- ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. (2554). การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:วิเคราะห์กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุเทพ เชาวลิท. (2537).การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตาม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)**. กรุงเทพฯ:ฟรีเมียร์โปร.

อลงกต แผนสนธิ. (2557). **การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อุบล ยะไวทย์ณะวิชัย. (2553). **การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลใน จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ 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.