

แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม
ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล
SUITABLE ADMINISTRATION GUIDELINE ACCORDING TO
THE GOOD GOVERNANCE PRINCIPLE
OF THE POLICE SPECIAL BRANCH BUREAU

¹รณกร รัตนะพรและ ²อติพร เกิดเรือง

¹Ronnakorn Ratanaporn and ²Atiporn Gerduang

มหาวิทยาลัยชินวัตร, ประเทศไทย
Shinawatra University, Thailand.

¹Ronnakorn_r@gmail.com

Received September 10, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม 2) ศึกษาปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม การวิจัยแบบผสมวิธี คือ (1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 11 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (2) การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม คือการบริหารงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “Special Team” S=security, P=participation, E=efficiency, C=creative, I=innovation, A=activeness, L=law, T=transparent, E=ethics, A=accountability, and M=moral 2) ปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม เป็นการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบที่มีความซับซ้อน ไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตรและธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยชินวัตร

² รองศาสตราจารย์ ดร. สถาบันรัฐประศาสนศาสตรและธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยชินวัตร

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม (1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านค่านิยม ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) และ (2) หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ด้านหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.55) สามารถทำนายหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ ควรมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ นำมาปรับใช้ในการให้บริการแก่ประชาชน และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แก่หน่วยงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละคน

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, การบริหาร, ตำรวจสันติบาล

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study suitable administration guidelines according to the good governance principle; 2) to study the problem and obstacle factors of suitable administration guidelines according to the good governance principle; 3) to study the factors affecting suitable administration guidelines according to the good governance principle. The researcher used the Mixed Methods Research including: 1) Qualitative Research by interviewing 11 Chief Executive Officers of the Special Branch Bureau and the contents were analyzed; 2) Quantitative Research by collecting data from the questionnaires with samples of 400 persons in the Special Branch Bureau by using linear regression analysis. The research results were as follows. 1) Suitable administration guidelines according to good governance principle were the new model of administration called "Special Team" including: S=security, P=participation, E=efficiency, C=creative, I=innovation, A=activeness, L=law, T=transparent, E=ethics, A=accountability, and M=moral. 2) The problem and obstacle factors for suitable administration guidelines according to the good governance principle were the administration in accordance with the complex rules and regulations i.e. not complying with the changing social circumstances. 3) The factors affecting suitable administration guidelines according to the good governance principle included: (1) Management factor specifically in organizational common values with the highest level of opinions ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62); and (2) The ten principles of good governance specifically equality with the highest level of opinions ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.55) that were able to predict the appropriate good governance principle with statistical significance at the level of 0.05. For suggestions, there should be knowledge management applying in public services provision and the knowledge and experience should be circulated within the agency for full potentials of all individuals.

Keywords : Good governance, Administration, the Police Special Branch Bureau

บทนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) จัดเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน และการปกครอง เพราะสำหรับโลกในภาวะปัจจุบันมีกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมโยงของการดำเนินกิจกรรมที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง มีการพัฒนาด้านการปกครอง การบริหารประเทศ ซึ่งล้วนแล้วแต่มุ่งพัฒนาให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ในปี ค.ศ.1989 ธนาคารโลกได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีธรรมาภิบาล ในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศที่ด้อยพัฒนาทั้งหลาย ในรายงานเรื่อง Sub-Saharan African : From Crisis to Sustainable Growth สรุปได้ว่า ภาวะด้อยพัฒนาและปัญหาความยากจน ที่เกิดขึ้นกับประเทศทางซีกโลกใต้ โดยเฉพาะในแถบละตินอเมริกาและแอฟริกา โดยองค์การทางการเงินระหว่างประเทศ ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจแก่ประเทศต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาการขาดการบริหารจัดการที่ดีในประเทศนั้น ๆ ธนาคารโลกจึงได้ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นเงื่อนไขสำคัญ ในการพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงิน โดยมีจุดประสงค์ให้ประเทศเหล่านั้น ได้ยกระดับบริการของภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น ยึดหลักนิติธรรม เพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ต่อมาองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program-UNDP) ได้วิเคราะห์แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลในเอกสาร Governance for Sustainable Human Development ทำให้แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล เริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้นตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา

การบริหารภาครัฐแบบเดิมๆ เป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสนใจอยู่ที่การให้บริการ โดยผ่านหน่วยงานของรัฐ มีการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีการบริหารงาน และมีการปฏิบัติตามนโยบาย ที่อาจมีเรื่องทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง และนักบริหารจะเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการปฏิบัติตามนโยบายเสียมากกว่า ผู้บริหารจะรับผิดชอบต่อนักการเมืองที่ถูกเลือกเข้ามาตามวิธีประชาธิปไตย มากกว่ารับผิดชอบต่อประชาชน มีการรายงานตามลำดับชั้นในการทำงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ มีการตรวจสอบและควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูง ค่านิยมสาธารณะจะเป็นเรื่องของประสิทธิภาพและการมีเหตุผล การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีจำกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรของรัฐต่างดำเนินการกันอยู่เป็นปกติ เมื่อกระแสการบริหารภาครัฐแนวใหม่เกิดขึ้น ที่ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชน การมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของการบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารภาครัฐแนวใหม่ เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติ เป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจในการบริหาร หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่ให้เป็นองค์กรทางธุรกิจ

จากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงในปี พ.ศ.2540 นักวิชาการและผู้ได้รับผลกระทบส่วนหนึ่งเห็นว่า สาเหตุเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกบริหาร

จัดการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐ ส่วนภาคประชาชนซึ่งเป็นพลังสำคัญ มีความจำเป็นที่จะต้องตื่นตัว สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนตระหนักถึงสิทธิ และหน้าที่ของตนเองมากขึ้น หากไม่มีการบริหารจัดการหรือการแก้ไขโอกาส ที่จะนำพาประเทศ พ้นตัวขึ้นจากวิกฤติทางเศรษฐกิจ คงเป็นไปได้อย่างยากลำบาก หากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิด ความเสียหายร้ายแรงเพิ่มขึ้นต่อเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศอีกด้วย เมื่อรัฐบาลของประเทศ ไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลกับหน่วยงานภาครัฐ ในการปรับปรุง ระบบให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549)

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นทำให้เกิดคำถามได้ว่า การใช้ธรรมาภิบาลบริหารภายใน กองบัญชาการตำรวจสันติบาลนั้นครบถ้วน ครบคลุม แล้วหรือไม่ ระดับธรรมาภิบาล เหมาะสมแล้วหรือไม่ และการสร้างตัวแบบสำหรับธรรมาภิบาลรูปแบบเดียวยากที่จะนำไปใช้ ได้ในทุกๆ องค์กร จึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญไปที่การมีธรรมาภิบาลภายในองค์กรอย่างดีพอ (Good enough governance) (Grindle, 2010) เนื่องจากผู้วิจัยทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแบบหลักธรรมาภิบาลที่ เหมาะสมกับการบริหารจัดการ ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งเป็นองค์กรรัฐประเภท หนึ่งที่มีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชน เป็น เป้าหมายหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง เพราะธรรมาภิบาลทำให้การบริหารงานของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ การ สู่ ความเป็นมืออาชีพ การมีส่วนร่วมและความเข้าใจตรงกันของเจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กร การ พัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับปัญหาและบริบทที่เป็นลักษณะเฉพาะของ ตำรวจสันติบาล รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการให้บริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการดำเนินการวิจัย โดยภายหลังจากได้ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว นำมาใช้ในการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (In-depth interview of experts) เพื่อเป็นข้อมูลเสริมหรือเทียบเคียงโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลทั้งหมด ที่ปฏิบัติตามนโยบายของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 2,199 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณเพื่อหากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973, p. 729) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 400 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในในฐานะผู้บังคับบัญชา ที่รับนโยบายมาจากผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล อันประกอบด้วยกองบังคับการ 5 กองและศูนย์พัฒนาด้านการข่าว ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 11 คน ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ จำนวน 2 คน กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จำนวน 2 คน กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 จำนวน 2 คน กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 2 คน กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 จำนวน 2 คน และรองผู้บังคับการศูนย์พัฒนาด้านการข่าว จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่เกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยหลักธรรมาภิบาล 10 หลักและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติในเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive

Analysis) ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สรุปผลวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านทักษะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ด้านบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ด้านรูปแบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) ด้านระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) ด้านกลยุทธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.72)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักความเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.58) ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรมและด้านหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61, 0.62) ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.60) ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.66) ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) ด้านหลักการตอบสนอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ด้านหลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล พบว่า การบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดี ต้องมีขั้นตอนวิธีการทำงาน input –process–output–outcome มีความชัดเจนของตัวชี้วัดในการวัดและการประเมินผล มีความชัดเจนต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และก่อให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ผ่านรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่นวัตกรรมองค์กร กองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นของตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ชัดมะโน (2551) การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S Framework of McKinsey) นั้น ปัจจัยการบริหารเพื่อความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กับผลการบริหาร เพื่อความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารของคณะฯ มีวิสัยทัศน์มี ความเสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อคณะฯ อย่างเต็มที่ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และติดตามผลการทำงานของคณะฯ ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม คณะฯ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของคณะฯ มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ ตามแผนที่กำหนดไว้และนำผลการประเมิน มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลจริงจากระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานและระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย มีค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายขององค์กรที่มีคุณภาพ บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำวิชาการ ความรู้หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

1.2 ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล พบว่า ประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว โดย

ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น ต่อการปรับบทบาทภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ด้วยการบริหารงานที่โปร่งใส รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยการพัฒนาระบบการตรวจสอบ และมีผู้ตรวจสอบอิสระจากภายนอก ที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการรับรองเข้ามาดำเนินการสอดส่องดูแล และสอบทานกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน รวมทั้งวางกลไกสนับสนุนให้ดำเนินการจัดทำราคากลาง และข้อมูลรายละเอียดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างไว้ในระบบข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ กองบัญชาการตำรวจสันติบาลจะเป็นหน่วยงานสายพันธุ์ใหม่ ที่ชื่อว่า “ทีมพิเศษ” (Special Team) ที่มีค่านิยมร่วมในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าทีมต้องเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ให้ความไว้วางใจลูกน้องให้ทุกคนมั่นใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ที่มีความสำคัญและผูกพันกับองค์กร ต้องทำให้ทุกคนในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงาน มีการปรึกษาหารือกันทุกระยะ พร้อมทั้งช่วยเหลือ สนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหามือยามที่สมาชิกต้องการ มอบหมายงาน โดยการพิจารณาให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ตามวิชาชีพหรือตามสายงานที่เชี่ยวชาญ และร่วมทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายเดียวกัน หลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับกองบัญชาการตำรวจสันติบาล “SPECIAL TEAM”

S = Security =	ความมั่นคงของประเทศตามภารกิจ
P = Participation =	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
E = Efficiency =	การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
C = Creative =	มีความคิดสร้างสรรค์
I = Innovation =	การมีนวัตกรรม
A = Activeness =	ความกระตือรือร้นในบทบาทหน้าที่
L = Law	หลักนิติธรรม
T = Transparent =	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
E = Ethics =	จริยธรรม
A = Accountability =	มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสังคม
M = Moral =	คุณธรรม

สอดคล้องกับงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551:35-38) ได้ร่วมมือกับสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจัดทำ “โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน)” โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ว่าจ้างให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทำวิจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ภาครัฐปรับเปลี่ยนวิธีการ พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 4 ตัวแปร ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการ ตำรวจสันติบาล คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วม โดยตัวแปร อิสระทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายผลต่อหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการ บริหารงาน ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.559 อำนาจทำนายประมาณร้อยละ 31.20 ($R^2 = 0.312$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.956

1) ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยังคงเป็นโครงสร้างสามเหลี่ยมแบบปิรามิด ที่ทำให้ระบบราชการมีระบบการบริหารงานที่ไม่ คล่องตัว รอคอยคำสั่งและการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจเพียงคนเดียวตามลำดับชั้น การบริหาร ยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ทำให้การบริหารไม่สอดคล้อง กับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ ประสบกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายของ บุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณอย่างไม่สิ้นสุด และส่งผล กระทบต่องบประมาณในการพัฒนาด้านอื่น อาจจะเป็นเพราะต้องดูแลด้านความมั่นคง การ ปฏิบัติงานต้องมีมาตรฐาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเทคนิคการทำงาน การตัดสินใจและ การสื่อสารในสายการบังคับบัญชาทำได้ง่ายและชัดเจน กองบัญชาการตำรวจสันติบาลต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในมิติต่างๆ โดยเปลี่ยนจากการเป็นองค์กรสำหรับประชาชน มา เป็นองค์กรที่ร่วมพัฒนากับประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ เตียนศรีและศรุดา สมพอง (2019) การปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ ตามนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 พบว่า 1) ด้านความพร้อมของระบบราชการ การบริหาร ราชการจะต้องมีความพร้อมและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อหน่วยงานของรัฐ 2) ด้านกฎระเบียบ และขั้นตอนในการบริหารงาน ในการดำเนินงานของภาครัฐควรลดเลิกละการกิจ และยุบ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น 3) ด้านการขาดบุคลากรที่มีศักยภาพ และความเป็นมืออาชีพ ถือเป็น เรื่องสำคัญยิ่งในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมี ความรู้ความชำนาญ 4) ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของ ข้าราชการ ควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมและจะต้องปรับตัวในการทำงานให้มีความ รับผิดชอบต่อสาธารณะ และ 5) ด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งพบว่า โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน มีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ยึดติดกับกรอบตามอำนาจ หน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก

2) ด้านระบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ มีความทันสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เน้นอนการนำระบบเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยมาใช้ภายในองค์กร เป็นการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจสันติบาลให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นการยกระดับคุณภาพการให้บริการ ประชาชน มุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยในการดำเนินงานและส่งเสริมให้มีระบบการปฏิบัติงานแบบ Virtual Office เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย

3) ด้านค่านิยมร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมร่วมของ องค์กรส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเข้าใจยากการจะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องกำหนดหรือแสดงออกในรูปของสัญลักษณ์ คำขวัญ กิจกรรม และแนวทางการ ปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย สามารถสื่อความหมายให้เข้าใจถึงค่านิยมขององค์กรนั้น และ ส่วนสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่าง ชี้แนะและกระตุ้นให้ บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง การทำงานเป็นทีม เป็นอัตลักษณ์ที่เห็นเป็นรูปธรรม เป็นค่านิยมที่ฝังบงเกิดจากการหลอมรวมค่านิยมของแต่ละ บุคคลในองค์กร ให้เป็นค่านิยมร่วมที่ทุกคนในองค์กรยอมรับว่าดี และเหมาะสมกับองค์กร ของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก บัญชูจรัส, ภัทรพล มหาพันธ์ (2553) ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและ พัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1.พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและ พัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน, โครงสร้างของทีม และการ กำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.

2.2 หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก พบว่ามี 5 ตัวแปร ส่งผลต่อแนวทางการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล คือ ด้านหลัก ความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกัน ทำนายแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการ ตำรวจสันติบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.984 อำนาจทำนายประมาณร้อยละ 96.90 ($R^2 = 0.969$) ค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.99

1) ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดการกับผู้ที่ไม่มีความผิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ความรับผิดชอบ การเป็นผู้ปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จะต้อง

พร้อมถูกตรวจสอบชี้แจงต่อสาธารณะ พร้อมรับผลของการกระทำของการดำเนินการ และผลที่จะตามมาทั้งในทางบวกและในทางลบ ในการตัดสินใจและการกระทำของตน รวมถึงความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากภาคประชาชนทั่วไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ประทีปรัตดา,พัชรลิตา เพชรประดับ, พลอยไพลิน พงษ์ศิริแสน ,พิทักษ์ ศิริวงษ์ (2559) เรื่อง การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ของนักศึกษาสถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1. การให้ความหมายและที่มาของความหมายความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง 1) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 2) การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด 3) การวางแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การรักษาสัญญาหรือคำพูดของตนเอง 5) การรักษาระเบียบวินัยของตนเอง 6) การตรงต่อเวลา 7) การไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 2. การให้ความหมายและที่มาของความหมายความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง 1) การมีระเบียบวินัยโดยการเคารพกฎหมาย 2) การรักษาสาธารณสมบัติ 3) การมีมารยาทโดยคำนึงถึงความรู้สึกและสิทธิของผู้อื่น 4) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3. กระบวนการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษา ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 2) การตรงต่อเวลา 3) การรักษาสัญญาหรือคำพูดของตนเองที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น 4) การปรับตัวและการบริหารจัดการวางแผนใหม่ 4. กระบวนการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามกฎหมาย 2) การไม่ทำร้ายผู้อื่น 3) การมีจิตสาธารณะในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม 5. ปัญหาและอุปสรรคแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 2) ด้านการรักษาคำพูดของตนเอง 3) ด้านการปรับตัวและการบริหารจัดการวางแผนใหม่ และ 6. ปัญหาและอุปสรรคแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของสังคมของนักศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการไม่เคารพกฎหมาย 2) ด้านการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน

2) ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด การบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัฒน์ ชัยณัฐภักดิ์,ศรดา สมพอง (2561) ความชอบธรรมกับการเปลี่ยนแปลงองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรมสอบสวนคดีพิเศษกับความชอบธรรม คือ การบริหารของการเปลี่ยนแปลงองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ความชอบธรรม (legitimacy) ต้องมี 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ยึดหลักนิติธรรม (2) ยึดแนวทางนิติรัฐ (3) มีคุณธรรม (4) มีจริยธรรม (5) มีศีลธรรม และ (6) มีธรรมาภิบาล ถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ถือว่าขาดความชอบธรรม โดยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษต้องมีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และมีความสุจริตจนเป็นนิสัย ตามหลักจริยธรรม รวมทั้ง

ก่อให้เกิดจรรยาบรรณ วิชาชีพ 2) ด้านโครงสร้างองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีวิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและกลุ่มในองค์กร และให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3) ด้านหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้รางวัลและการลงโทษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด หลักความเสมอภาค ถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน

4) ด้านหลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการกระจายงบประมาณและมีการกระจายความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด การกระจายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นการช่วยให้มีการตัดสินใจในระดับถัดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา สังข์แก้วและโกวิทย์ พวงงาม(2558) พลวัตการพัฒนากการกระจายอำนาจตัดสินใจ สำหรับตัวแสดงท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดโครงการเชื่อมขนาดใหญ่: ศึกษากรณีโครงการแก่งเสือเต้น ผลการศึกษา พบว่า 1) ตัวแสดงท้องถิ่นมีพลวัตการพัฒนากการกระจายอำนาจในการกระบวนการกำหนดโครงการเชื่อมแก่งเสือเต้น โดยมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากกลุ่มชายของการตัดสินใจ ไปสู่การเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจร่วมของการตัดสินใจขั้นต้นในโครงการ แต่ยังไม่สามารถเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจร่วมแบบทางการกับภาครัฐ ในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายของโครงการได้ 2) ปัจจัยการพัฒนากการกระจายอำนาจตัดสินใจสำหรับตัวแสดงท้องถิ่น ได้แก่ ก.ขีดความสามารถของตัวแสดงของท้องถิ่น ด้านการต่อสู้เพื่อจัดการความเสี่ยงต่อวิถีชีวิตและระบบนิเวศ การจัดการความรู้ท้องถิ่น

5) ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปลอดจากการทำผิดวินัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คุณธรรมและจริยธรรมในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ควรเริ่มจากผู้บัญชาการที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรจึงต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความใจกว้าง รู้จักเสียสละ มีความซื่อตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูกิตติวราทร (ทองปั้น), มัทนา พันทวี, รุ่งนภา เวียงสงค์, จิราภรณ์ ผันสว่าง และระพีพัฒน์ หาญโสภณ (2562) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรอื่น มี

ความเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและระดับการปฏิบัติตามด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์พบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปฏิบัติตามกฎหมายและบทบัญญัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านยึดหลักประชาธิปไตยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความแตกต่างกันกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านหลักนิติธรรม ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและบทบัญญัติที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล เนื่องจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มักกำหนดถึงสิทธิต่างๆ เป็นหลักในทางนิติศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติตามละเอียดได้ จึงมีปัญหาที่สั่งสมไว้มาก ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องกฎ ระเบียบตามสายบังคับบัญชา ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ที่มีความซับซ้อน มีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ ด้านค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณ และมีผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนา ด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

(2) ปัญหากฎหมายการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจ การบริหารงานและการตัดสินใจมีลักษณะรวมศูนย์ไว้ที่หน่วยเหนือทั้งหมด แม้ว่าจะมีการมอบอำนาจการบริหารงานให้กับลูกน้องก็ตาม แต่การบริหารงานยังไม่สามารถใช้อำนาจเด็ดขาดหรือมีความอิสระในการตัดสินใจได้มากนัก นอกจากนั้นเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ยังขาดความทันสมัย ทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว

(3) เรื่องระเบียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม เจ้าหน้าที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีรายได้และค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับข้าราชการในกลุ่มอื่น ที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายกัน ทำให้การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก ทำให้รายได้ของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับต่ำและไม่สัมพันธ์กับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านความโปร่งใส ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ผลที่เกิดขึ้นคือความผิดพลาดในการดำเนินงานเชิงข้อมูลข่าวสาร เกิดการสั่นเปลี่ยงของทรัพยากร ทั้งในเชิงบุคลากรและงบประมาณ ส่งผลให้ขาดการยอมรับด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่น โดยประเด็นปัญหา อุปสรรค มีดังนี้

(1) ปัญหาการขาดเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร

(2) การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสารบ่อยครั้ง จึงเกิดปัญหาการขาดทักษะ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ

(3) เจ้าหน้าที่มีภาระงาน ปริมาณเป็นจำนวนมาก

(4) เจ้าหน้าที่ขาดการพัฒนาฝึกอบรมทักษะ ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

(5) การขาดการส่งเสริมให้เกิดระบบมาตรฐาน ในการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และหมวดหมู่เอกสารของหน่วยงาน

(6) ปัญหาด้านงบประมาณและด้านเทคโนโลยี

4) ด้านยึดหลักประชาธิปไตยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีความแตกต่างกันกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

(1) ด้านบุคคล ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ ที่ไม่มีความเป็นสุภาพบุรุษ มีความโลภเห็นแก่ได้ไม่รู้จักพอ รวมถึงเป็นความเคยชินที่ได้รับ “ค่าน้ำร้อนน้ำชา” จากผู้ที่มาติดต่อราชการ การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก เห็นแก่ประโยชน์ของพวกพ้อง

(2) ด้านเศรษฐกิจ เจ้าหน้าที่มีรายได้น้อยไม่พอใช้จ่าย และจำเป็นต้องรักษาสถานภาพทางสังคมของตนไว้ จึงทำให้ต้องหาทางทุจริตคอร์รัปชั่น

(3) ด้านสังคม เป็นค่านิยมที่ยกย่องคนร่ำรวย และมีแรงจูงใจจากวัตถุนิยม ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องแสวงหาผลประโยชน์ด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งการสร้างระบบอุปถัมภ์

(4) ด้านวัฒนธรรม การแนะนำสั่งสอนอย่างไม่เป็นทางการให้กับเจ้าหน้าที่ โดยอนุญาตให้ผู้ที่ไม่มีเงินเดือนน้อย ใช้อำนาจและเวลาไปหาผลประโยชน์หรือรายได้เพิ่มเติมได้ รวมถึงมีการจ่ายเงินเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสะดวก รวดเร็ว หรือบริการที่ดีเมื่อมาติดต่อกับทางราชการ

(5) ด้านการเมือง เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มระหว่างเจ้าหน้าที่กับนักการเมือง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเด็นในการใช้จ่ายเงินและการตัดสินใจพิจารณาโครงการต่าง ๆ ของร่วมกัน ส่งผลให้มีการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างคนสองกลุ่มอย่างลงตัว รวมทั้งมีฐานอำนาจที่ไม่มีบุคคลใดกล้าเข้าไปเกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์, จตุพร เฟื่องชัย ละยุพาศรี ไพวรรรณ (2562) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

หลักนิติธรรม กฎ ระเบียบตามสายบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ที่มีความซับซ้อน มีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ ที่ไม่คล่องตัวประสบกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณ และมีผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาด้านอื่นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้านความเสมอภาค การเลือกปฏิบัติ อาจเกิดขึ้นโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ การตั้งใจเลือกปฏิบัติโดยตรงจากระบบอุปถัมภ์เป็นการเลือกตำแหน่งที่ข้ามระบบอาวุโส ถือเป็นการจงใจเลือกปฏิบัติโดยตรง ส่วนการเลือกปฏิบัติโดยอ้อมเป็นแนวปฏิบัติที่ดูผิวเผินเป็นกลาง แต่มักแฝงเล่ห์กลจึงยากที่จะจัดการ แต่การหยุดเลือกปฏิบัติเพียงอย่างเดียวยังไม่ทำให้การเลือกปฏิบัติหมดไป จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้คนมีโอกาสเสมอภาค และปฏิบัติต่อการทัดเทียมกันในทุกระดับ ด้านการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้การทำงานระบบทีมประสบความสำเร็จนั้น คือการรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมของทีม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สิ่งที่จะสร้างความมีส่วนร่วมได้ด้นนั้น ก็คือการได้ทำงานที่ตนเองรัก ทำได้ดีมีศักยภาพ แต่อีกสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม เพราะถ้าสมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ที่แย่หรือมีความสัมพันธ์ต่ำ ความสามัคคีในการทำงานก็จะเกิดขึ้นได้ยาก และเมื่อสมาชิกไม่มีความรู้สึกร่วมในการทำงานระบบทีมแล้ว ก็จะทำให้ขาดความทุ่มเทมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานระบบทีมมีปัญหาได้

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูรัส,ภัทรพล มหาพันธ์ (2553).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐวุฒิ ประทีปปลัดดา,พัชรลีดา เพชรประดับ, พลอยไพลิน พงษ์ศิริแสน ,พิทักษ์ ศิริวงษ์ (2559) .การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและกระบวนการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของนักศึกษาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา.ฉบับภาษาไทยมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2559)

- ฉัฐวัฒน์ ชัชชนฐาภักดิ์. (2561). *ความชอบธรรมกับการเปลี่ยนแปลงองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์, จตุพร เพ็งชัยและยุพาศรี ไพวรรรณ (2562) *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 16 ฉบับที่ 72 (มกราคม-มีนาคม), 63-80.
- บุษิตา สังข์แก้วและโกวิทย์ พวงงาม (2558) *พลวัตการพัฒนาการกระจายอำนาจตัดสินใจสำหรับตัวแสดงท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดโครงการเชื่อมขนาดใหญ่: ศึกษากรณีโครงการแก่งเสือเต้น*, วารสารวิจัย มสธ. สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1, 113-126.
- พระครูกิตติวราร, มัทนา พันทวี, รุ่งนภา เวียงสงค์, จิราภรณ์ ผันสว่างและระพีพัฒน์ หาญโสภณ (2562) *การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง* วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2562).
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ.(2549). *การประยุกต์และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ : บริษัท พรี่เมียร์ โปร จำกัด.
- อุไรวรรณ เตียนศรีและศรุดา สมพอง .(2562). *การปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0*. วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม, 127-140.
- อภิญา ขัตตะมโน (2551) *การศึกษาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ของคณะพยาบาลศาสตร์* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่