

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกล้า

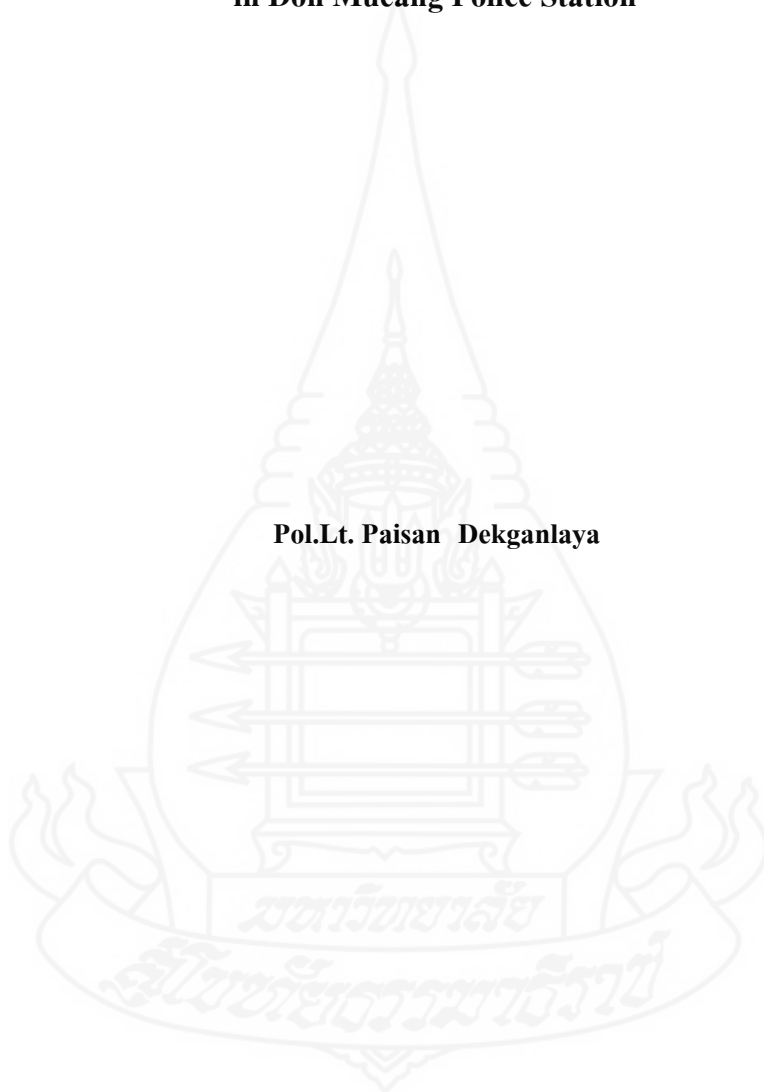


การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Factors Affecting Good Governance Implementation of Police Officers
in Don Mueang Police Station**

Pol.Lt. Paisan Dekganlaya



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง
ชื่อและนามสกุล ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกัลยา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



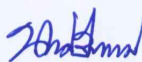
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เจริณศักดิ์ แสงนัครสุวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ผู้ศึกษา ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกัลยา **รหัสนักศึกษา** 2583005497 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำนวน 180 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 124 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหลักการรับผิดชอบมีการนำไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หลักความมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค ตามลำดับ (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 1 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 18.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล หลักธรรมาภิบาล สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

Independent Study title: Factors Affecting Good Governance Implementation of Police Officers in Don Mueang Police Station

Author: Pol.Lt. Paisan Dekganlaya; **ID:** 2583005497; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

The purposes of this study were: (1) to study the good governance implementation level of police officers in Don Mueang Police Station; (2) to compare the opinion of the good governance implementation level, classified by personal characteristics; and (3) to study factors affecting the good governance implementation of police officers in Don Mueang Police Station.

The population in this study were 180 police officers in Don Mueang Police Station. The 124 samples were selected by using stratified random sampling methodology. The research instrument was a questionnaire. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, One-Way ANOVA for analyzing the difference and Stepwise Multiple Regression Analysis for analyzing the relationship.

The results of the study found that: (1) the overall of good governance implementation of police officers in Don Mueang Police Station was at the highest level. When considering in each aspect, accountability was the highest level of good governance implementation; followed by participation, equity, respectively. (2) The overall comparison of good governance implementation, classified by personal characteristics was not statistically different. (3) Overall factors affecting the good governance implementation was one independent variable at 0.05 statistical significance, the variable was the strategy factor. Predictably, 31.3% were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Factors affecting, Good Governance, Police Officers in Don Mueang Police Station

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน และขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่จนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ไพศาล เดชกัลยา

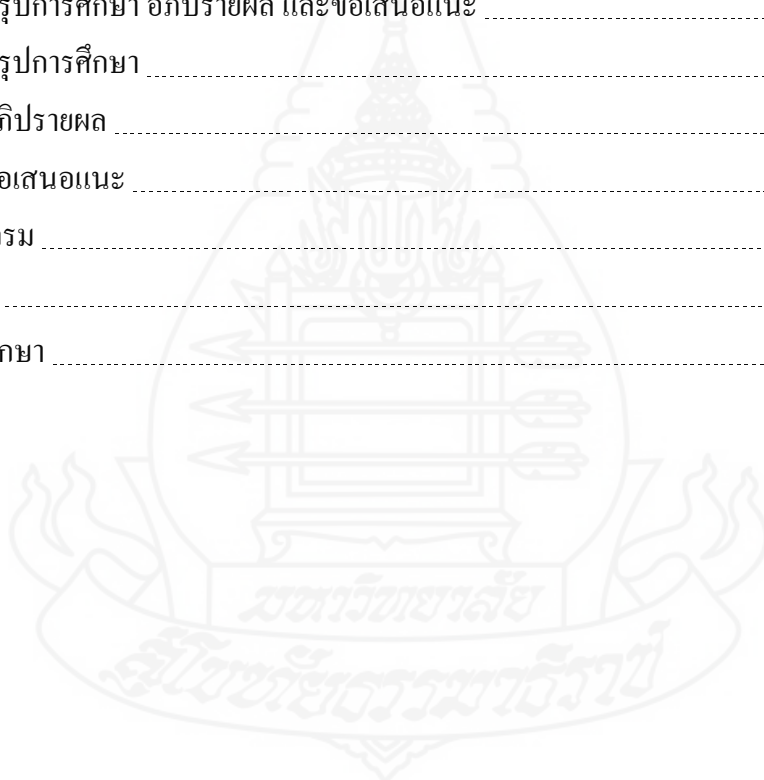
พฤษภาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร	9
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	19
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจ	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	42
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง.....	53
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	64
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง.....	66
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการศึกษา	71
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	89
ประวัติผู้ศึกษา	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	34
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	43
ตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวม	45
ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	46
ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure)	47
ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านระบบขององค์กร (System)	48
ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านรูปแบบการบริหาร ขององค์กร (Style)	49
ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านบุคลากรของ องค์กร (Staff)	50
ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านทักษะของ องค์กร (Skill)	51
ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านค่านิยมของ องค์กร (Share Value)	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวม.....	53
ตารางที่ 4.11 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิผล.....	54
ตารางที่ 4.12 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิภาพ.....	55
ตารางที่ 4.13 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการตอบสนอง.....	56
ตารางที่ 4.14 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการรับผิชอบ.....	57
ตารางที่ 4.15 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักความโปร่งใส.....	58
ตารางที่ 4.16 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	59
ตารางที่ 4.17 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการกระจายอำนาจ.....	60
ตารางที่ 4.18 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักนิติธรรม.....	61
ตารางที่ 4.19 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักเสมอภาค.....	62
ตารางที่ 4.20 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักมุ่งจันทามติ.....	63
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามเพศ และระดับชั้นยศ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตาม อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่.....	65
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) และการทดสอบความมี นัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R ² change) ในการพยากรณ์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง.....	66
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง.....	67
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ.....	68
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับการนำ หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล ดอนเมือง ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของ สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression).....	69



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 7s Mckinsey Framework.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการจัดการในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ในปัจจุบันได้มีการให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น เนื่องจากการบริหารและการจัดการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนประสบกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ความไม่รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม คำนึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง อันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากกลไกและระบบการบริหารจัดการในระดับประเทศ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพ รวมถึงการกระทำผิด ทุจริต และขาดจริยธรรมของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) ที่ปรากฏโดยทั่วไปในแวดวงราชการและการเมืองของประเทศไทย

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือที่เรียกกันว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) นั้นหมายถึง การกำกับดูแลที่ดี หรือหมายถึงการใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร (วรภัทร โศชนะเกษม, 2542: 15) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นต่อการพัฒนาและขยายตัวของจริยธรรมในทางธุรกิจ ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนมีอยู่อย่างใกล้ชิด ภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม กฎ กติกา การดำเนินงานของเอกชน ย่อมมีผลต่อการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีในวงการธุรกิจและการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคม ถ้าการควบคุมย่อหย่อนหรือหน่วยงานในภาครัฐมีส่วนรู้เห็นเป็นใจกับการทุจริตหรือการเอารัดเอาเปรียบสังคมและผู้บริโภคของธุรกิจเอกชน หรือมีการร่วมมือกันระหว่างคนในภาครัฐกับในภาคเอกชนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบแล้ว จะเป็นอุปสรรคซึ่งทำให้การเสริมสร้างจริยธรรมในการทำธุรกิจเป็นไปได้ลำบาก

สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เป็นองค์การหนึ่งของภาครัฐที่ใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ภารกิจหน้าที่ในการดูแลรักษาความเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันปราบปรามการเกิดอาชญากรรม พร้อมกับการให้บริการประชาชน แต่เนื่องด้วยในการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำผิดมีการพัฒนา รูปแบบวิธีการจนเกิดความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ยากต่อการพิสูจน์ความผิด ขณะเดียวกันยังมีการแทรกแซงกระบวนการยุติธรรมของผู้มีอิทธิพล ปัญหาการคอร์ปชั่นของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า องค์การตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการรับค่าสินบนสูงที่สุด (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ, 2543) ซึ่งเป็นการขาดจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งถึงแม้จะมีการกำหนดจริยธรรมตำรวจเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นหลักการประพฤติก็ตาม แต่สภาพปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ที่ควรนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 10 ประการ มาใช้เป็นแนวทางหลักในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักนิติธรรม กล่าวคือ การใช้หลักกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่และการบริการประชาชนอย่างเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำผิดระเบียบวินัย ปราศจากการคอร์ปชั่น ยึดความโปร่งใสในการทำงาน สถานีตำรวจในฐานะผู้ให้บริการจะต้องเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาในการบริการเพื่อให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา เน้นการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการรับทราบและให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์ ความเคลื่อนไหวตลอดจนการกระทำผิดภายในชุมชน เพราะพึงตระหนักว่า การดำเนินการเพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เลย หากปราศจากความร่วมมือจากประชาชนเพราะประชาชนจะเป็นผู้เกื้อหนุนให้การปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญกับความต้องการรวมถึงการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจและการยอมรับจากประชาชน ถือเป็น การแสดงการมีส่วนร่วม การมีจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และการให้บริการประชาชนไปพร้อมกันเนื่องจากความรับผิดชอบเป็นเรื่องการแสดงออกต่อการใส่ใจปัญหาสาธารณะ และกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาที่อยู่ภายใต้การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านระบบตรวจสอบและประเมินผล และประการสุดท้ายความคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า กล่าวคือ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลากร และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น ธรรมเนียมบาลจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองจะต้องมีการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมเนียมบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำส่งเสริมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่การดำเนินกิจการของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มุ่งเน้นให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงและเข้มแข็ง ทำให้สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สามารถดำเนินงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมั่นคง ส่งผลให้สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เป็นที่เชื่อถือ และยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

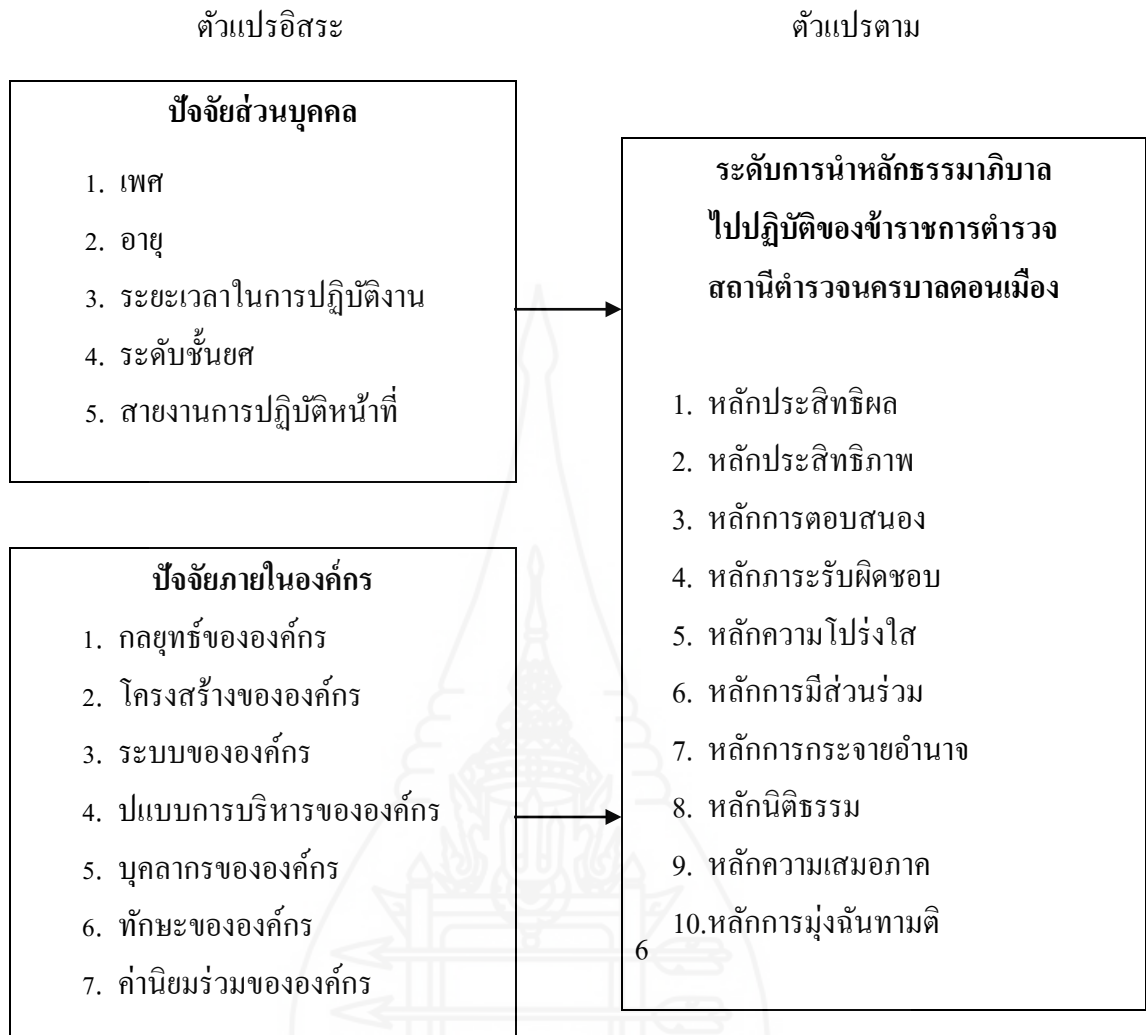
2.1 เพื่อศึกษาระดับการนำหลักธรรมเนียมบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมเนียมบาลไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมเนียมบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมเนียมบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสายงานการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ปัจจัยภายในองค์การ โดยศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การตามแนวคิดการบริหารจัดการ 7-S Mckinsey ของ Tom Peter และ Robert waterman (อ้างถึงใน ไพโรจน์ ปิยะวงส์วัฒนา, 2555: 258) ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบการบริหารงาน (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Share values)

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในระดับชั้นประทวน และสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ฝ่ายอัตรากำลัง สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง, 2559)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 124 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาได้วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลในศึกษาครั้งนี้ ระหว่างเดือนมีนาคม 2560 – เดือนกันยายน 2560 รวมระยะเวลา 7 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ธรรมนูญฉบับนี้ หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบไปด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

6.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

6.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

6.5 หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

6.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

6.7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

6.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

6.9 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

6.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

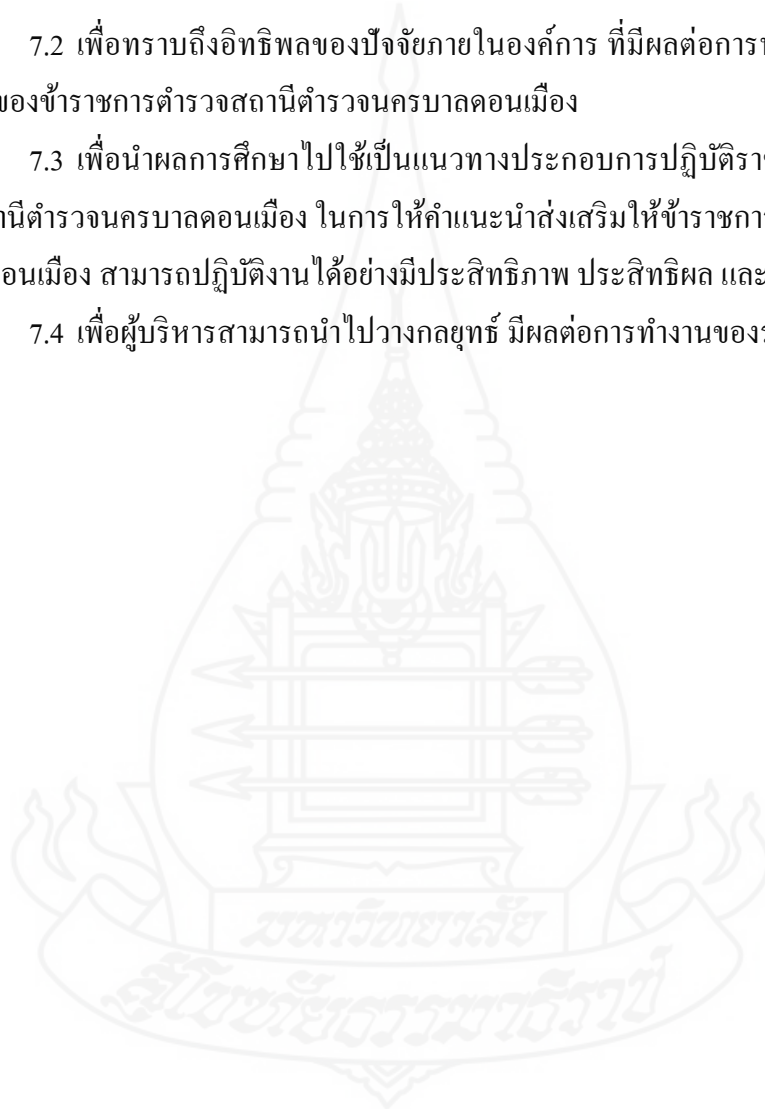
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ วิเคราะห์ หรือพัฒนารูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสม

7.2 เพื่อทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

7.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางประกอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในการให้คำแนะนำส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมาภิบาล

7.4 เพื่อผู้บริหารสามารถนำไปวางกลยุทธ์ มีผลต่อการทำงานของราชการตำรวจได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

1.1 ความหมายของการบริหารองค์กร

การบริหารองค์กร มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการสร้างประสิทธิผลในการบริหาร และเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคคลากรในองค์กร การบริหารองค์กร จึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือสื่อที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อนำพามนุษย์หลายๆ คน ที่มีธรรมชาติของความ ต้องการที่ไม่สิ้นสุด และมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน (วรนาถ แสงมณี, 2547) องค์กรมี ลักษณะสำคัญที่มาจากแนวคิดการให้ความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารองค์กรไว้ดังนี้

วิทยา ด้านธรรมาภิบาล (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่รวมกันภายใต้โครงสร้างอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์ (2549: 5) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารองค์กร หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (2 คนขึ้นไป) ซึ่งมารวมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงาน และให้ความร่วมมือกันในการทำงานในหน่วยงานนั้น เพื่อจัดเป็นองค์กร

ซงซัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของ การบริหารองค์กร หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ร่วมที่จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกฝ่ายต่างๆ และสมาชิกของกลุ่ม เต็มใจร่วมทำงาน เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

อำนาจ ชีระวนิช (2549: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง การร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในโครงสร้างที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กลุ่มกำหนดไว้

สมคิด บางโม (2550: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลหลายๆ คนร่วมกันทำ คำนึงงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่ม เกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ของแต่ละคน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดปฏิบัติ

สมาใจ ลักษณะ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง การรวมตัวกันที่ค่อนข้างถาวรของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความสนใจร่วมกันที่ต้องการจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ ในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการแบ่งภาระหน้าที่กันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีการนำปัจจัย (Input) มาจัดกระทำเป็นกระบวนการบริหารจัดการ (Process) จนทำให้บังเกิดผลผลิต (Output)

จากความหมายที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดระเบียบกิจกรรม ภาระหน้าที่ รวมทั้งบุคลากรเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะทฤษฎีองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารองค์กร เมื่อผู้บริหารองค์กรมีความเข้าใจการบริหารองค์กร ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร การแบ่งทฤษฎีองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ (สมคิด บางโม, 2550: 29)

1.2.1 ทฤษฎีสมาัยดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ 19 นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม จึงมีโครงสร้างที่แน่นอน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมีระเบียบแบบแผน มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ

(Effective and Efficiency Productivity) จากลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการควมมีรูปแบบหรือรูปนัยขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็ว ของมนุษย์เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีองค์การสมัยมนุษย์ในเชิงจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษย์วิทยา ทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ตามกรอบและ โครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนปราศจากความยืดหยุ่น

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนี้ยพยายามที่จะสร้างองค์การขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม นอกจากนั้นการที่มุ่งให้ โครงสร้างองค์การทางสังคมมีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหาร และปกครอง ดังได้กล่าวแล้ว องค์การสมัยดั้งเดิมมุ่งเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง

หลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก 4 ประการ ได้แก่ การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน ช่วงการควบคุม และเอกภาพในการบริหารงาน

กลุ่มนักวิชาการที่มีบทบาทมากในทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม คือ Frederick Taylor ผู้เป็นเจ้าตำรับการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Max Weber เจ้าตำรับระบบราชการ (Bureaucracy) Lyndall Urwick และ Luther Gulick ผู้มีชื่อเสียงเรื่องทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน เป็นต้น

1.2.2 ทฤษฎีสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ. 1910 และ 1920 ในระยะนี้การศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เริ่มได้นำมาพิจารณา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของมนุษย์ (Organismic) โดยเฉพาะการทดลองที่ Hawthorne ที่ดำเนินการตั้งแต่ ค.ศ. 1924 – 1932 ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ และในช่วงนี้เอง แนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ได้รับความพิจารณาในองค์การและ ขบวนการมนุษยสัมพันธ์นี้ ได้มีการเคลื่อนไหวพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเต็มที่ในระหว่าง ค.ศ. 1940 – 1950 ความสนใจในการศึกษากลุ่มนอกแบบ หรือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่แฝงเข้ามาในองค์การที่มีรูปแบบมีมากขึ้น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งให้ความสนใจด้านความต้องการ(needs) ของสมาชิกในองค์การเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกรักของบุคคล ขอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อาทิเช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษยสัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลาย ความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง

บุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ คือ Hugo Munsterberg เป็นผู้เริ่มต้นวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เขียนหนังสือชื่อ Psychology and Industrial Efficiency, Elton Mayo, Roethlisberger และ Dickson ได้ทำการศึกษาที่ฮอธอร์น (Hawthorne Study) เป็นผู้บุกเบิกขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) นอกจากนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักทฤษฎีมุขยสัมพันธ์อีก เช่น McGregor และ Maslow เป็นต้น

1.2.3 ทฤษฎีสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ. 1950 หรือก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยังคงใช้ฐานแนวความคิด และหลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนา โดยพยายามรวมหลักการทางวิทยาการหลายสาขาเข้ามาผสมผสาน ที่เรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เป็นการรวมกันของหลักการทางเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าด้วยกัน ที่เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สังคม (Socioeconomic)

นักทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน มีความคิดว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้น พิจารณาองค์การในลักษณะแคบไป โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ฉะนั้นควรเน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาองค์การที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการศึกษาวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ มากมาย ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้าง และการจัดองค์การทั้งสิ้น แนวความคิดเชิงระบบนี้ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่เป็นพื้นฐาน 5 ส่วน

- 1) สิ่งนำเข้า (Input)
- 2) กระบวนการ (Process)
- 3) สิ่งส่งออก (Output)
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- 5) สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้น องค์การในแนวความคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัว (Adaptative) ตลอดเวลา เพราะตัวแปรต่างๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลง (dynamic) อยู่เสมอ

1.3 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการ และวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้ (ซงซัย สันติวงษ์, 2553: 10-13) อย่างไรก็ตาม รูปแบบโครงสร้างองค์กรแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันไป โครงสร้างองค์กรหนึ่ง อาจเหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น แต่เมื่อนำโครงสร้างในลักษณะเดียวกัน ไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่ง อาจไม่เกิดผลสำเร็จ และบางครั้งอาจล้มเหลวได้ เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่ง ล้วนมีโครงสร้างที่เป็นของตนเอง เฉพาะตัว ไม่มีโครงสร้างองค์กรใด ที่จะดีเลิศที่สุดสำหรับองค์กรอื่นๆ ที่จะเลียนแบบ หรือจัดวางแล้วได้ผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเสมอไป (วรนาถ แสงมณี, 2554: 1-5)

1.3.1 การจัดแบ่งองค์กร

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ต้องมีการจับกลุ่มและทำกิจกรรมร่วมกัน จึงมีองค์กรต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย มีการปฏิสัมพันธ์ภายในและระหว่างองค์กร จะมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น จึงสามารถแบ่งองค์กรออกตามลักษณะของการจัดตั้งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (มัลลิกา ต้นสอน, 2551: 114 – 115)

1) องค์กรแบบเป็นทางการ (Formal Organization) หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นอย่างมีแบบแผนและขอบเขตที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างขององค์กรตามหน้าที่ หรือบทบาทในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงออกในรูปของแผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ซึ่งปกติผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการอย่างแน่นอน เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อความเป็นระบบ ระเบียบ โดยไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน อย่างไรก็ตาม การจัดองค์กรแบบเป็นทางการก็สามารถที่จะยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ โดยผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนองค์กรตามความเหมาะสมของสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์กรแบบเป็นทางการ จะมีลักษณะสำคัญ ได้แก่

- (1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
- (2) มีการกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
- (3) มีขอบเขตและจำนวนสมาชิกที่แน่นอน
- (4) มีการแบ่งงานกันทำ มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ

2) *องค์กรแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization)* หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคล เพื่อทำกิจกรรมหรือมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทั้งภายในระบบและต่อสภาพแวดล้อม โดยปราศจากจุดประสงค์ที่เป็นทางการ การจัดโครงสร้างองค์กรและการกระจายงานอย่างชัดเจน ปกติองค์กรแบบไม่เป็นทางการมักเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิก เช่น พนักงานในแผนกต่างๆ มาเล่นตะกร้อด้วยกันหลังเลิกงาน ทำให้เกิดความสนิทสนมและมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เป็นต้น

1.3.2 การจัดโครงสร้าง

การจัดโครงสร้างองค์กร เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ในรูปของตำแหน่งงาน และระดับของอำนาจหน้าที่ของสมาชิกในระดับต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกในรูปของแผนภูมิองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างงานต่างๆ ในองค์กร โดยแผนภูมิองค์กร จะแสดงให้เห็นว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของใคร ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรมี 2 แบบ ได้แก่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2551: 256 – 260)

1) *การจัดองค์กรตามแนวตั้ง (Vertical Organization)* หมายถึง การนำกิจกรรมต่างๆ มาประสานหรือเชื่อมโยง แล้วแบ่งออกเป็นลำดับชั้นตามแนวตั้ง มีการแบ่งระดับออกเป็นหลายๆ ระดับ โดยยึดองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่

- (1) สายการบังคับบัญชา
- (2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่
- (3) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ
- (4) ช่วงการจัดการ
- (5) ตำแหน่งหน่วยงานหลัก และลักษณะงานที่ปรึกษา

2) *การจัดองค์กรตามแนวนอน (Horizontal Organization)* หมายถึง การกำหนดหน่วยงานในแต่ละระดับ ในกรณีที่โครงสร้างองค์กรเป็นแนวตั้ง การที่จะเชื่อมงานเข้าด้วยกัน จะต้องกระทำในลักษณะที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy) และจะต้องมีการประสานกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละระดับงาน งานแต่ละระดับ จะต้องมีการเชื่อมกัน งานจึงจะประสบผลสำเร็จ การที่จะทำให้โครงสร้างเหล่านี้สมบูรณ์ ผู้บริหารจะต้องมีการจัดแผนก และประสานความร่วมมือในแนวนอน (Horizontal Coordination) สำหรับรูปแบบของการจัด โครงสร้างองค์กร ยังสามารถจัดตามโครงสร้างองค์กรในการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (Stephen P. Robbins, 2006: 112 – 114)

3) *โครงสร้างแบบทีมงาน (Team-Based Structure)* เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยทีมงาน หรือกลุ่มทำงานทั้งองค์กร ไม่มีสายการบังคับบัญชา พนักงานจะได้รับมอบอำนาจ (Empowered) เต็มที่เมื่อได้รับมอบงาน ทีมงานจะมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในแนวทางของทีม เช่น ทีมงานช่าง ทีมงานให้บริการลูกค้า

4) *โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Structure)* คือ โครงสร้างองค์กรที่ระดมบุคคลากรจากหลายฝ่ายหลายแผนกมาร่วมกันทำงานในโครงการพิเศษ ในขณะที่ยังต้องปฏิบัติงานประจำ ด้วยโครงสร้างแบบนี้ จึงมีสายการบังคับบัญชา 2 สาย และมีผู้บังคับบัญชา 2 คน จึงมีปัญหาเรื่องเอกภาพจากการบังคับบัญชาและความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 คน แต่มีข้อดีที่มุ่งผลงานและความประหยัด

5) *โครงสร้างแบบโครงการ (Project Structure)* คือ โครงสร้างองค์กรที่พนักงานทำงานในลักษณะโครงการไปโดยตลอด โครงสร้างแบบนี้ พนักงานจะไม่มีสังกัดในฝ่ายหรือแผนกใด เมื่อหมดโครงการที่ปฏิบัติก็เปลี่ยนไปปฏิบัติงานในโครงการใหม่ เป็นองค์กรที่มีการจัดฝ่ายหรือแผนกงาน เป็นรูปแบบที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สามารถปรับทีมและปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมองค์กรได้ดี

6) *โครงสร้างแบบหน่วยงานอิสระภายในองค์กร (Autonomous Internal Units)* ในองค์กรขนาดใหญ่สมัยใหม่ จะจัดหน่วยงานอิสระแยกความรับผิดชอบในสินค้า ลูกค้า คู่แข่งของหน่วยงาน มีเป้าหมายกำไร ไม่ขึ้นกับองค์กรใหญ่ มีความคล่องตัวในการตัดสินใจและการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น ไม่ต้องผูกติดกับองค์กรใหญ่

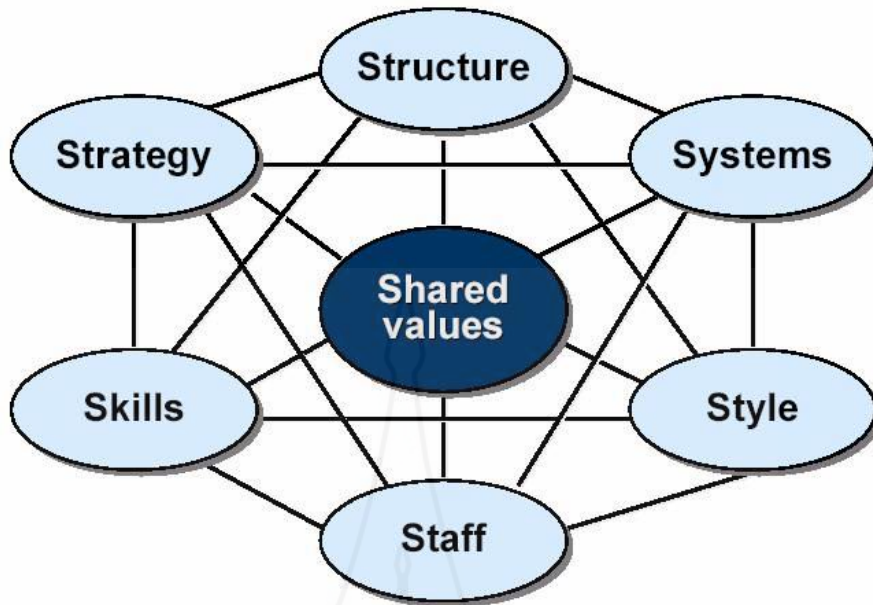
7) *องค์กรที่ไม่มีขอบเขต (Boundary less Organization)* เป็นแนวคิดขององค์กรสมัยใหม่อีกรูปแบบหนึ่ง เป็นองค์กรที่ไม่มีกำหนดรูปแบบทั้งแนวนอน และแนวตั้ง และตัดอุปสรรคภายนอกที่เป็นปัญหาขององค์กรกับลูกค้าและผู้ขายวัตถุดิบ องค์กรที่ไม่มีขอบเขตและไม่มีกำหนดโครงสร้าง (Unstructured) ไม่ต้องกำหนดสายการบังคับบัญชา (Chain of command) ไม่มีกำหนดฝ่ายหรือแผนก เพียงแต่มีช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสม (Appropriate Spans of Control) คือ มีทีมงานทำงานกระชับและได้รับอำนาจการตัดสินใจสูง (Empowered) สำหรับอุปสรรคต่อลูกค้า องค์กรควรแก้ไขด้วยการมีความสัมพันธ์ที่ดี และต่อผู้ขายวัตถุดิบก็ควรมีการสร้างพันธมิตร (Alliances) ด้วย

8) **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** เป็นรูปแบบใหม่อีกรูปแบบหนึ่งที่องค์กรยุคใหม่ให้ความสนใจ เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาความสามารถเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ โดยเน้นให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ๆ มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม มีความคล่องตัว ได้รับมอบอำนาจในการทำงานด้วยดุลพินิจของผู้ปฏิบัติ มีผู้นำองค์กรที่ดี และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี ร่วมมือของคนในองค์กร

1.4 การบริหารองค์กรตามแนวคิดการบริหารจัดการ 7's Mckinsey

การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นได้กับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางกายภาพอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีการอำนวยการและการควบคุมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งสิ่งที่สำคัญสำหรับกระบวนการบริหาร คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์กรมีหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กร กำหนดนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร วางแผนการปฏิบัติงาน ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ และดูแลให้บุคลากรดำเนินงานตามแผน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด 7-s Mckinsey มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อใช้ศึกษาลักษณะการบริหารจัดการองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Tom Peter และ Rebert Waterman ได้เสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการ ซึ่งแนวคิด 7-S Mckinsey เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้การบริหารองค์กรมีความชัดเจน และเป็นระบบมากขึ้น เป็นเครื่องมือในการสร้างความสอดคล้อง เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยนำทฤษฎีนี้มาใช้ในการประเมินการดำเนินงานขององค์กร โดยเชื่อมโยงปัจจัย S ให้สอดคล้องกัน เพื่อส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานต่อไป (ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2555: 258) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 7-S Mckinsey Framework

ที่มา: พสุ เดชะรินทร์ (2551: 27)

จากภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการ ตามแนวคิด 7-S Mckinsey Framework สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) **โครงสร้าง (Structure)** คือ โครงสร้างองค์กรที่ตั้งขึ้นตามกระบวนการทำงาน หรือการจัดระบบการดำเนินงาน การควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร โครงสร้างองค์กรที่ดี จะต้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพราะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัว ลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ในการทำงาน องค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์จะเป็นจุดแข็งขององค์กร

2) **กลยุทธ์ (Strategy)** คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และเป็นแนวทางที่บุคลากรขององค์กรรู้ถึงทิศทางการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3) *ระบบ (System)* คือ การจัดระบบการทำงานหรือกระบวนการในการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามประเมินผล เป็นต้น องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ต้องมีการจัดระบบการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันทุกระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) *รูปแบบ (Style)* คือ รูปแบบการบริหารองค์กรหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เช่น การควบคุม การจูงใจ การสั่งการ เป็นต้น เพราะบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น

5) *บุคลากร (Staff)* คือ บุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงความต้องการบุคลากรขององค์กรในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสามารถกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสม การมีบุคลากรที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับแผนที่วางไว้จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้ตลอดเวลา รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

6) *ทักษะ (Skill)* คือ สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่น รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านอาชีพ เป็นทักษะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และทักษะที่เป็นความถนัดหรือความสามารถพิเศษ เป็นความสามารถที่ทำให้มีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ซึ่งจะทำได้ผลงานที่ดีกว่า และอาจเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว

7) *ค่านิยมร่วม (Share Value)* คือ ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากร และเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร อันได้แก่ ความรู้ แนวคิด ความเชื่อ ซึ่งได้รับการยอมรับทั่วทั้งองค์กร จนเกิดเป็นบรรทัดฐาน และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมเหล่านั้น ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด 7-S McKinsey มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา โดยใช้ปัจจัยทั้ง 7 ประการ อันได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ รูปแบบ บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ประเมินการบริหารการดำเนินงานของสถานีดารวจนครบาลดอนเมือง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

2.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึงความสำคัญของการมี Governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงได้อธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็น “ลักษณะ” และวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและการสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ ภาวะรับผิดชอบ กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใส และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์การให้ประเทศต่างๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ คือ การที่ประเทศนั้นมี Good Governance ต่อจากนั้นก็ยังมีหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCAP สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP และองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD เป็นต้น (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2553: 8 -12)

2.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

คำว่า Good Governance เริ่มนำมาใช้กันเมื่อประมาณ 10 กว่าปี ที่ผ่านมาโดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก เมื่อปี ค.ศ. 1989 เมื่อแนวความคิดเรื่อง Good Governance เข้ามาในประเทศไทย ในช่วงปี 2540 นักวิชาการหลายท่านได้แปลความหมายของคำว่า Good Governance โดยเสนอใช้คำว่า “กลไกประชารัฐที่ดี” บ้าง “ประชารัฐ” บ้าง “ธรรมรัฐ” บ้าง “สุประศาสนการ” บ้าง เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” ไว้มาก ดังนั้นจึงรวบรวมคำนิยามที่นักวิชาการ องค์กร หรือบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการให้คำนิยามไว้ดังนี้ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544: 7-10)

องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations (UN) ให้ความสำคัญกับ ธรรมนูญสากล เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมนูญคือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกัน ได้ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ The Asia Development Bank (ADB) กล่าวว่าธรรมนูญคือการมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น JICA ได้กล่าวถึง ธรรมนูญสากลใน “Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee (1995)” ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความ โปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน”

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) ได้ให้คำนิยามว่า ธรรมนูญสากล หรือ Good Governance เป็นเรื่องที่ถูกสังคม ทุกประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนา หรือพัฒนาแล้ว ต้องการให้เกิดขึ้น คำว่า Good Governance เป็นคำเก่าแก่ที่มีมานานแล้ว หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ ในการบริหาร ระบบบริษัทจะเรียกว่า Corporate Good Governance ในราชการก็เรียกว่า Public Governance ซึ่งกรอบการบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดี ที่ดีเรียกว่า Good Governance ที่ไม่ดีเรียกว่า Bad Governance

ธนาคารโลก หรือ World Bank (อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2547: 16) ได้ให้คำนิยามว่าเป็น ลักษณะและวิถีทางของการที่อำนาจได้ถูกใช้ในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา

อานันท์ ปันยารชุน (อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2547: 16) กล่าวถึง ธรรมชาติของผลสัมฤทธิ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐ และภาคเอกชน มีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำได้ในหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

Shalendra D. Sharma (2007: 29-62) นักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ Good Governance ไว้ในบทความชื่อ “Democracy, Good Governance and Economic Development” ว่า หากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้ว คำว่าการบริหารการปกครอง (Governance) จะครอบคลุมทุกวิถีทางในการปกครองประเทศทั้งหมด ดังนั้น ธรรมชาติ (Good Governance) จึงมีลักษณะที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม นันทามติ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การตอบสนอง ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความเสมอภาค และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม โดยหลักการพื้นฐานแล้ว ธรรมชาติจะต้องมีกรอบกฎหมายที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้โดยตุลาการที่เป็นอิสระอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมทั้งจะต้องมีการตัดสินใจ และการบังคับใช้ที่มีความโปร่งใส หรือดำเนินการตามกฎหมาย และข้อบังคับที่จัดตั้งขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบไม่สามารถบังคับใช้ได้หากปราศจากความโปร่งใส และหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบเป็นข้อกำหนดสำคัญของธรรมชาติในสถาบันต่างๆ ของรัฐรวมทั้งองค์กรภาคเอกชน

จากความหมายของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ที่ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ Good Governance ดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า Good Governance จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1) ภาครัฐ (Public Sector) ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมาย และการบริหารราชการ

2) ภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดี และดำเนินธุรกิจ อย่างซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมซึ่งจะทำให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง

3) ภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ (Civil Society) จะมีส่วนในการกำหนดในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยการระดมกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว “ธรรมาภิบาล” หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีความหมายไปในเชิงการเป็นข้อกำหนดกรอบวิธีปฏิบัติและโครงสร้างกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ กิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่สมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

2.3 หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ

หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภารกิจหลักประการหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คือ การส่งเสริมให้ระบบราชการไทย นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศไทยและประชาชนตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance ต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ.2555) ได้ผลักดันการสร้างระบบราชการไทยให้เป็นกลไกของรัฐที่สำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะข้าราชการให้สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันกาล ทั้งนี้ ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลโดยการสร้างระบบธรรมาภิบาลสำหรับการกำกับดูแลตนเองที่ดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติราชการ บรรลุเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย

สำหรับการจัดทำเกณฑ์เพื่อการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น ได้ยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นองค์ประกอบของเกณฑ์ โดยวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ร่วมระหว่าง

1) *หลักการกำกับดูแลองค์การที่ดี* ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริม เช่น นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

2) *หลักกฎหมายและแนวทางการกำกับดูแลในประเทศไทย* เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งแนวทาง Corporate Governance ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3) *หลักธรรมาภิบาลของต่างประเทศ* ได้แก่ World Bank, UNESCAP, UNDP, OECD

4) *หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)* ได้แก่ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ แนวคิดทางกฎหมายปกครอง เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์จตุรมุมปัจจัยต่างๆ แล้ว ได้จัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาจนได้ข้อสรุปว่า หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1) *หลักประสิทธิผล (Effectiveness)*: ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) *หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)*: การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) *หลักการตอบสนอง (Responsiveness)*: การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) *หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability)*: การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) *หลักความโปร่งใส (Transparency)*: กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) *หลักการมีส่วนร่วม (Participation)*: กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา/ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) *หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)*: การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) *หลักนิติธรรม (Rule of Law)*: การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) *หลักความเสมอภาค (Equity)*: การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10) *หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)*: การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

2.4 ธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศไทย

เบญจวรรณ สว่างนิทร (2549: 10-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่าได้เข้ามาแพร่หลายในประเทศไทย ซึ่งมีการบัญญัติศัพท์ไทยขึ้นมาหลายคำด้วยกัน อาทิ ธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย ธรรมรัฐ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปกครองโดยธรรม กรอบการกำกับดูแลที่ดี บรรษัทภิบาล เป็นต้น ซึ่งมีการตกลงโดยคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือน พฤษภาคม 2542 ให้ใช้คำว่า “ระบบการบริหารและการจัดการบ้านเมืองที่ดี” หรือ “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) ธรรมาภิบาลให้ความหมายไปในทางบริหารราชการเพื่อให้แตกต่างจาก บรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ซึ่งความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี คือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่ได้วางแนวปฏิบัติ หรือวางกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อให้ส่วนต่างๆ ของสังคมมีการพัฒนาและ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเป็นธรรม เนื่องจากการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีทุก ภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นกลไกภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาชน ต่างก็เป็นองค์รวมในการ แสดงความคิดเห็นเพราะประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง

ศิริลักษณ์ กาญจนโยธิน (2550: 3-10) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของธรรมาภิบาลในประเทศไทย ว่า คณะรัฐมนตรี ได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ หรือ TDRI ทำการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ และต่อมา คณะรัฐมนตรี ได้มอบให้สำนักงานข้าราชการพลเรือน นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึก เรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะ ให้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้ส่วนราชการ ถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542 ต่อมา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ได้ประกาศเป็นระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และ เริ่มมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ซึ่งนับว่าเป็นก้าวแรกหรือ เรียกได้ว่าเป็นการวางฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปเกี่ยวกับ พัฒนาการของธรรมาภิบาลในประเทศไทย ดังนี้

1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งมีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่

(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ เหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

(2) *หลักคุณธรรม* ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

(3) *หลักความโปร่งใส* ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(4) *หลักความมีส่วนร่วม* ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

(5) *หลักความรับผิดชอบ* ได้แก่ การตระหนักในสิทธิ หน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(6) *หลักความคุ้มค่า* ได้แก่ การบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 วรรคแรก (ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 7 พ.ศ. 2550) ได้กำหนดว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติให้ชัดเจน เป็นแนวเดียวกัน โดยไม่ก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจในการเลือกปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

3. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจ

สุวรรณ สุวรรณเวช (2552) กล่าวว่า สังคมไทยนั้นมีการพัฒนารูปแบบของระบบงาน ยุติธรรมตลอดมาในปัจจุบันระบบงานยุติธรรมของไทย ซึ่งอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ความยุติธรรมแก่คนในสังคม คือ มีตำรวจทำหน้าที่ ป้องกันอาชญากรรมและปราบปรามผู้กระทำ ผิดกฎหมายอัยการเป็นทนายความของแผ่นดิน เพื่อพิจารณาสำนวนสอบสวนของตำรวจและส่งฟ้องคดีความต่างๆ ต่อศาล ศาลเป็นผู้พิจารณา ข้อเท็จจริงเพื่อจะไต่รู้หรือพิสูจน์ได้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิดแล้วลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด และ ราชทัณฑ์รับตัวผู้ถูกตัดสินลงโทษไปดำเนินการตามกฎหมายกำหนดในระบบงานยุติธรรมที่กล่าว มานี้ มีสิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณากันเป็นพิเศษ คือ การกระทำความผิดหรือผู้กระทำความผิดกฎหมาย จะเข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรมได้ต้องมีตำรวจ ซึ่งพบเห็นหรือได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ กระทำความผิด ไม่เช่นนั้นหน่วยงานอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรมก็ไม่สามารถทำอะไรได้เลย จึงสามารถกล่าวได้ว่า กระบวนการยุติธรรมนั้นตำรวจเป็นกลไกที่มีความสำคัญมากหน่วยงานหนึ่ง เนื่องมาจากบทบาทความรับผิดชอบของตำรวจนั้น ได้มีส่วนเกี่ยวพันในการสร้างพื้นฐานความ ถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกันการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวเนื่องกับการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสมาชิก ซึ่งมีความ เป็นอยู่และความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไปตามสถานภาพการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตประจำวัน หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้งกันตามปกติวิสัยนับเป็นการกิจที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เหนื่อยยาก ตรากตรำตลอดเวลา และไม่อาจจะสะอึกสะอื้นได้แม้แต่เสี้ยวหนึ่งของวินาที โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบันดังนั้นบุคคลในสังคมจึงคาดหวัง บทบาทของตำรวจไว้ว่าจะเป็นผู้มีความสามารถและมีความประพฤติที่ดีพอจะให้ความยุติธรรมแก่ เขาได้ ธรรมาภิบาลเป็นส่วนสำคัญของอาชีพตำรวจที่ขาดเสียมิได้ และจะต้องเป็นเรื่องที่สังคม หยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์อยู่ตลอดเวลา ธรรมาภิบาลตำรวจ คือ โดยเฉพาะหลักคุณธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์และมีความหมายสูงกว่าธรรมาภิบาลทุกๆ ไป เช่นเดียวกับความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจที่มี ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายนั้น มีความกว้างขวาง และเป็นการติดต่อใกล้ชิดกับประชาชน ถ้าไม่มีหลักธรรมาภิบาลในวิชาชีพแล้วโอกาสที่จะตกไป อยู่ใต้อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลมต่อการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากับคนในสังคมย่อมมี ได้มาก ด้วยเหตุนี้องค์การตำรวจทุกระดับจึงต้องเน้นความสำคัญของธรรมาภิบาลในอาชีพเพื่อเป็น กลไกส่งเสริมจิตใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม และ

ศีลธรรมอันดีงามของสังคมใน พ.ศ. 2498 “อุดมคติของตำรวจ” ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับ “ธรรมาภิบาลตำรวจ” จำนวน 9 ข้อ ได้รับการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสมัยที่พลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ อุดมคติของตำรวจทั้ง 9 ข้อ ได้แก่

- 1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
- 2) กรุณาปราณีต่อประชาชน
- 3) อดทนต่อความเจ็บใจ
- 4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
- 5) ไม่มักมากในลาภผล
- 6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
- 7) ดำรงตนในยุติธรรม
- 8) กระทำการด้วยปัญญา
- 9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

อย่างไรก็ตาม เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงาน ก.พ.ร. ตามคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) ได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 หลัก ดังนี้

- 1) หลักประสิทธิภาพ
- 2) หลักประสิทธิภาพ
- 3) หลักการตอบสนอง
- 4) หลักการรับผิดชอบ
- 5) หลักความโปร่งใส
- 6) หลักการมีส่วนร่วม
- 7) หลักการกระจายอำนาจ
- 8) หลักนิติธรรม
- 9) หลักความเสมอภาค
- 10) หลักการมุ่งฉันทามติ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจ

ในปัจจุบันเรื่องธรรมาภิบาลของตำรวจยังไม่มีข้อยุติที่แน่ชัด แม้จะได้มีการกำหนดขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษร ปัญหาด้านธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจในปัจจุบันมี 3 ด้าน คือ

1) **ปัญหาด้านเนื้อหา** ข้าราชการตำรวจไม่รับรู้และไม่เข้าใจเนื้อหาของธรรมาภิบาลตำรวจ เนื่องจากเนื้อหาของธรรมาภิบาลตำรวจมีเป็นจำนวนมาก ที่ยกมานั้นเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื้อหาบางส่วนซ้ำซ้อนกันและมีความเป็นนามธรรมสูงมาก รวมทั้งไม่มีการจัดทำคำอธิบายหรือการตีความที่ชัดเจนไว้

2) **ปัญหาการยอมรับ** ข้าราชการตำรวจไม่ยอมรับที่จะนำธรรมาภิบาลตำรวจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แม้ว่าจะได้มีการกำหนดธรรมาภิบาลตำรวจขึ้นเป็นลายลักษณ์มาเป็นเวลานานแล้วและใช้เป็นหลักแห่งความประพฤติมาจนถึงปัจจุบัน แต่ก็ไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และที่สำคัญมีข้าราชการตำรวจน้อยรายที่ให้ความสนใจแสวงหาความรู้ความเข้าใจร่วมกันในสาระสำคัญของธรรมาภิบาลตำรวจ

3) **ปัญหาการนำธรรมาภิบาลตำรวจมาบังคับใช้ในกรณี** ที่ข้าราชการไม่ยอมรับนำธรรมาภิบาลตำรวจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติอาจจะมีเหตุปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความต้องการของข้าราชการตำรวจในเรื่องทรัพย์สิน ชื่อเสียง เกียรติยศ และฐานะทางสังคม ขาดการตอบสนองจากอาชีพตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้หรือสวัสดิการต่างๆ ดังนั้น แนวทางของธรรมาภิบาลตำรวจ 8 ประการ คือ

(1) ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายหรือควบคุมกติกาของสังคม จึงต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายเท่าเทียมกัน

(2) ตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ตามที่ได้รับมอบหมายในการบริการประชาชนหรือคุ้มครองประชาชนให้พ้นจากภัยอันตรายที่เกิดจากการละเมิดกฎหมายโดยรวดเร็วเต็มกำลังความสามารถ และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(3) ตำรวจจะถือหลักการให้ความยุติธรรมกับคู่กรณีด้วยความเมตตาโดยจะไม่เพิกเฉยต่อการกระทำอันเป็นการทรมาณ การปฏิบัติที่ทารุณโหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือทำลายศักดิ์ศรีบุคคล

(4) ตำรวจจะไม่ใช้อาวุธ นอกจากเห็นว่าเป็นจำเป็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเพื่อป้องกันโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

(5) ตำรวจจะไม่เปิดเผยเรื่องราวอันเป็นเรื่องปกปิดของบุคคลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่เว้นแต่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือเพื่อความยุติธรรม หรือโดยอำนาจแห่งกฎหมาย

(6) เจตจำนงของประชาชน คือ มูลฐานของอำนาจของตำรวจ ดังนั้น กฎหมายจึงต้องรับใช้สังคมโดยจะถือว่าการแสวงหาและการได้รับความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง

(7) ตำรวจเป็นกลไกหนึ่งของรัฐในอันที่จะช่วยสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

(8) ตำรวจพึงชวนขวยหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติตระกูล เจริญภักดี (2553) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ระดับธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม พบว่าการบริหารงานของสถานีตำรวจในจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับด้านความคาดหวังหรือความต้องการปรับปรุงปฏิรูปการบริหารระบบการทำงานของสถานีตำรวจเพื่อนำไปสู่การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคาดหวังให้มีการปรับปรุงในเรื่อง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับภารกิจ ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ผลงานความสามารถและความอาวุโส ทั้งนี้ ควรให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน ปราศจากการแทรกแซง และกดดันจากผู้มีอำนาจ เช่น ผู้บังคับบัญชา รวมถึงนักการเมือง ในด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมถึงเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน ตลอดจนมีความต้องการให้กลไกการตรวจสอบจากประชาชนมีความเข้มแข็งในการตรวจการทำงาน of ตำรวจได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามก็คงพบกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหรือสร้างธรรมาภิบาลในเกิดขึ้นในสถานีตำรวจพบว่า ปัญหาการละเลยในการปฏิบัติตามธรรมาภิบาล อาทิเช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การถูกแทรกแซงทางการเมืองโดยเฉพาะนายตำรวจระดับชั้นผู้ใหญ่สมควรใจเป็นผู้รับใช้นักการเมืองเพื่อประโยชน์ตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าขาดจิตสำนึกในวิชาชีพตำรวจ เป็นต้น

จรัญญ์ สุวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นธรรมาภิบาลของสถานีดำรงภูธรในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม ทั้งนี้ เพราะสถานีดำรงภูธรในจังหวัดสงขลาได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริการประชาชนเป็นสำคัญ อาทิเช่น การจัดจุดบริการข้อมูลสำหรับแนะนำอธิบายขั้นตอนในการบริการแก่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการ รวมถึงการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น ในส่วนของผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารงานและการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

สุพัตรา วิมลสมบัติ (2548) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย ได้มีการบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนามากขึ้นและได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล สืบเนื่องมาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำหรือผู้บริหาร ปัจจัยด้านทีมงานหรือองค์กรและปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะร่วมมือร่วมใจพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ ในการดำเนินงานของทั้ง 3 ปัจจัยนั้น มีการนำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากำหนดเป็นแนวนโยบายในการปฏิบัติ อัน ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ ยังเน้นหลักในเรื่องของความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการบริหารองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนนั้นได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจการสาธารณะของท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยความต้องการของประชาชนสะท้อนถึงการบริหารกิจการสาธารณะในท้องถิ่นว่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพียงใด องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถผูกขาดรวมอำนาจทางการเมืองไว้กับผู้บริหารไว้อีกต่อไป หากแต่จำเป็นต้องเปิดกว้าง เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้ามารับรู้ความเป็นไปและเข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วรรณ จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า หลักนิติธรรมมีระดับสูงสุด หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานในด้านความสามารถในการผลิตมีระดับสูงสุด ความมั่นคง การอยู่รอด การพัฒนา การได้มาซึ่งทรัพยากร ความสามารถในการปรับตัว ความพึงใจในงาน และความเจริญเติบโตขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้านกับประสิทธิผลการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน คือ หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า โดยหลักคุณธรรมอยู่ในระดับสูงสุด จะเห็นว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลบ่อแฮ้วให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่าเพียง 2 หลักในการบริหารงานภายในองค์กร

ธีรวัฒน์ เกี่ยมสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ตในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านจรรยา ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการรักษาความมั่นคง ส่วนด้านพัฒนาการบริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการข่าว ควรมีการพัฒนาระบบการบริหารงานกำลังพลและการพัฒนาองค์กรและระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ควรเน้นการกวาดล้างจับกุมผู้กระทำความผิดวินัยจราจรอย่างเข้มงวด โดยให้มีการวางจุดที่ชัดเจนพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนเวลาการตั้งจุดตรวจเป็นช่วงเวลา และประชาชนต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

ชาญเดช หินสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครตำรวจบ้านด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจคอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครตำรวจบ้านด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจคอนเมือง ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมช่วยเหลือตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการมี

ส่วนร่วมป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ด้านการมีส่วนร่วมคิดและวางแผนการป้องกันอาชญากรรม ด้านการมีส่วนร่วมประสานงานระหว่างตำรวจกับผู้นำประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมตั้งจุดตรวจสกัดในชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมรายงานความเคลื่อนไหวของผู้ที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อาสาสมัครตำรวจบ้านที่มีความคาดหวังในผลประโยชน์สูง มีความคิดเห็นต่อปัญหาอาชญากรรมสูง ความรู้ความเข้าใจอำนาจหน้าที่และภารกิจสูง จะมีส่วนร่วมข้างด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจคอนเมืองสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชวิน แสงพานิชย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์ประกอบที่สำคัญของพนักงานสอบสวนในด้านกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนให้การเคารพกฎระเบียบในการทำงานสอบสวนอย่างเคร่งครัด การประเมินผลคุณสมบัติในการทำงานเพื่อวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของตำรวจ คุณสมบัติในการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับจริง แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนให้ความสำคัญกับเรื่องทักษะในการทำงานเพราะเป็นส่วนที่สำคัญในการทำงานด้านสอบสวน การทำคดีตามขั้นตอนการสอบสวน ทำให้ประหยัดเวลาในการทำงาน และส่งผลต่อความถูกต้องของข้อมูล และพนักงานสอบสวนใช้ความระมัดระวังในการสอบสวน เพราะเป็นส่วนสำคัญในการทำคดี สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้เกี่ยวกับการสอบสวน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวผู้บังคับบัญชา และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง” เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีต่อระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการ วิธีศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา และนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำนวน 180 คน (จากฐานข้อมูลฝ่ายอัตรากำลัง สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง, 2559)

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)
ชั้นประทวน	120
ชั้นสัญญาบัตร	60
รวม	180

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวิภาณี เอกะกุล, 2543) มีดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{\chi^2 N p (1 - p)}{e^2(N - 1) + \chi^2 p (1 - p)}$$

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - N = ขนาดของประชากร
 - e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 - 2χ = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2=3.841$)
 - p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

กรณีนี้ ผู้ศึกษาต้องการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความถูกต้อง 95% หรือระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 180 \times 0.5 \times 0.5}{(0.5)^2(180-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 122.781 \approx 123 \text{ หน่วย} \end{aligned}$$

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำนวนตัวอย่าง 124 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในการแบ่งชั้นภูมิ คือ ระดับชั้นยศแบ่งเป็นระดับชั้นสัญญาบัตรกับระดับชั้นประทวน เมื่อนำมาคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิจะได้จำนวนตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ชั้นประทวน	120	83
ชั้นสัญญาบัตร	60	41
รวม	180	124

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ตำรา เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสายงานการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ซึ่งผู้ศึกษาได้อ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์การของ Perter and Waterman ซึ่งแทนปัจจัยหรือสถานการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเผชิญในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบขององค์กร 4) ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร 5) ด้านบุคลากรขององค์กร 6) ด้านทักษะขององค์กร และ 7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักการมุ่งเน้นตามดี

ในการวัดคำถามแต่ละข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่ารวม (Summative Scale) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าระดับเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ได้แก่

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก
 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

การแปลผลเพื่ออธิบายตัวแปร ทำโดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (Class Interval) จาก

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร} \quad \text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์แปลความหมาย ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมาย ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา กำหนดนิยามเฉพาะ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ทางผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือศึกษาของ ด.ต.หญิง พิมพ์วรรณ ภัคคือธรรณ (2556) มาปรับใช้ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) การทดสอบความเที่ยงตรง (*Validity*) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและข้อข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (*Reliability*) มีวิธีการดังนี้

(1) นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (*Try-out*) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

(2) นำแบบสอบถามบันทึกผลโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (*Cronbach's coefficient of alpha- α*) เป็นวิธีการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับแต่ละข้อคำถามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยค่า α จะต้องมีค่านำหนักมากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 จึงจะสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลผลการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (*Try-out*) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (*Cronbach's coefficient of alpha- α*) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ดำเนินการตอบแบบสอบถาม ในวันที่มีการประชุมประจำเดือนของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

3.3 รวบรวมแบบสอบถามจากคณะกรรมการดำเนินงาน โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองดำเนินการรวบรวมให้ ภายในระยะเวลา 15 วัน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องของคำถามที่เกี่ยวข้องกันและคุณลักษณะของตัวอย่างตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.5 ผู้ศึกษานำรหัสข้อมูลที่ตรวจสอบในขั้นแรกเรียบร้อยแล้วไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วตรวจสอบรหัสข้อมูลครั้งสุดท้ายเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาเข้ารหัส (Coding) แล้วนำไปวิเคราะห์ประเมินผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และ สายงานการปฏิบัติหน้าที่ ใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กรณีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้สถิติ Independent samples t-test และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Hinkle D.E., 1998: 118) หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยสมการวิเคราะห์ที่มีดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม

X_i = ตัวแปรอิสระที่ i

a = ค่าคงที่ (Constant) หรือส่วนตัดแกน Y

b_1, b_2, \dots, b_n = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

i = 1, 2, 3,, n

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อให้สื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ดังต่อไปนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
ss	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน(Sum of square)

MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean of square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของ ค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
R ² Change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระ ทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
S.E. _{Est}	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง” เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสายงานการปฏิบัติหน้าที่ แสดงผลดังตาราง
ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	114	91.94
หญิง	10	8.06
รวม	124	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	31	25.00
31 – 40 ปี	40	32.26
41 – 50 ปี	34	27.42
51 – 60 ปี	19	15.32
รวม	124	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 10 ปี	49	39.52
11 – 20 ปี	36	29.03
21 – 30 ปี	19	15.32
31 – 40 ปี	20	16.13
รวม	124	100.00
4. ระดับชั้นยศ		
ระดับชั้นประทวน	83	66.94
ระดับชั้นสัญญาบัตร	41	33.06
รวม	124	100.00
5. สายงานการปฏิบัติหน้าที่		
สายงานป้องกันปราบปราม	59	47.58
สายงานสอบสวน	15	12.10
สายงานสืบสวน	17	13.71
สายงานธุรการ	7	5.64
สายงานจราจร	26	20.97
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่า

- 1) เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 91.94 และ เพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06
- 2) อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.42 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32
- 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.52 รองลงมาช่วง 11 – 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32
- 4) ระดับชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 66.94 และระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06
- 5) สายงานการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58 รองลงมาคือ สายงานจราจร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 สายงานสืบสวน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 สายงานสอบสวน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ และสุดท้ายสายงานธุรการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.64

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

การศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วยปัจจัย 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบขององค์กร 4) ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร 5) ด้านบุคลากรขององค์กร 6) ด้านทักษะขององค์กร และ 7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ผลการศึกษาแสดงผลดังตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	4.42	0.275	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร	4.48	0.304	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านระบบขององค์กร	4.42	0.260	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน	4.43	0.251	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กร	4.40	0.266	มากที่สุด
6. ปัจจัยด้านทักษะขององค์กร	4.40	0.280	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.41	0.264	มากที่สุด
รวม	4.42	0.094	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 7 ปัจจัย พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)
- 2) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)
- 3) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรและปัจจัยด้านระบบขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$)
- 4) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$)
- 5) ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรและปัจจัยด้านทักษะขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดกลยุทธ์ หรือแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สังกัไว้อย่างชัดเจน	4.55	0.531	มากที่สุด
2.กลยุทธ์/แผนการดำเนินงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	4.47	0.617	มากที่สุด
3.แผนการดำเนินงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนด	4.19	0.748	มาก
4.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง รับรู้ทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	4.48	0.604	มากที่สุด
รวม	4.42	0.275	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังต่อไปนี้

- 1) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดกลยุทธ์ หรือแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สังกัไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)
- 2) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง รับรู้ทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)
- 3) กลยุทธ์/แผนการดำเนินงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$)
- 4) แผนการดำเนินงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.50	0.644	มากที่สุด
2.โครงสร้างการบริหารงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.51	0.631	มากที่สุด
3.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	4.44	0.678	มากที่สุด
4.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.48	0.656	มากที่สุด
รวม	4.48	0.304	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) โครงสร้างการบริหารงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)
- 3) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)
- 4) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านระบบขององค์กร (System)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระบบบัญชี การเงิน พัสดุ เป็นต้น	4.59	0.526	มากที่สุด
2.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนดกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	4.40	0.622	มากที่สุด
3.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการจัดระบบการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันในทุกระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.29	0.752	มากที่สุด
4.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการประสานการทำงานภายใน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.41	0.625	มากที่สุด
รวม	4.42	0.260	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านระบบขององค์กร (System) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระบบบัญชี การเงิน พัสดุ เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการประสานการทำงานภายใน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$)
- 3) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนดกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)
- 4) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการจัดระบบการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันในทุกระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$)

ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร (Style)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ	4.60	0.507	มากที่สุด
2.ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานีตำรวจ นครบาลดอนเมือง	4.39	0.634	มากที่สุด
3.ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.31	0.758	มากที่สุด
4.ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและภายนอกสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง	4.40	0.637	มากที่สุด
รวม	4.43	0.251	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร (Style) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)
- 2) ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและภายนอกสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)
- 3) ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานีตำรวจ นครบาลดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$)
- 4) ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านบุคลากรขององค์กร (Staff)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภารกิจ/แผนการดำเนินงาน	4.53	0.532	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน	4.36	0.642	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองของท่านอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.742	มากที่สุด
4. สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.49	0.631	มากที่สุด
รวม	4.40	0.266	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านบุคลากรขององค์กร (Staff) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภารกิจ/แผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$)
- 3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$)
- 4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองของท่านอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านทักษะขององค์กร (Skill)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	4.51	0.533	มากที่สุด
2.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความคิดริเริ่ม สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ๆ หรือแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	4.43	0.627	มากที่สุด
3.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความสามารถทางการแข่งขัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน	4.14	0.747	มาก
4.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น	4.52	0.604	มากที่สุด
รวม	4.40	0.280	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านทักษะขององค์กร (Skill) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

1) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และชำนาญในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความคิดริเริ่ม สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ๆ หรือแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)

4) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความสามารถทางการแข่งขัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านค่านิยมขององค์กร (Share Value)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีวัฒนธรรมองค์กรในการยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.52	0.517	มากที่สุด
2.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.43	0.640	มากที่สุด
3.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเสียสละ	4.17	0.762	มาก
4.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.50	0.644	มากที่สุด
รวม	4.41	0.264	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Share Value) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีวัฒนธรรมองค์กรในการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)
- 2) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)
- 3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)
- 4) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเสียสละ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

การศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักการมุ่งฉันทามติ แสดงผลดังตารางที่ 4.10 – 4.20

ตารางที่ 4.10 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวม

หลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.หลักประสิทธิผล	4.38	0.380	มากที่สุด
2.หลักประสิทธิภาพ	4.33	0.378	มากที่สุด
3.หลักการตอบสนอง	4.37	0.379	มากที่สุด
4.หลักการรับผิดชอบต่อ	4.46	0.352	มากที่สุด
5.หลักความโปร่งใส	4.37	0.374	มากที่สุด
6.หลักการมีส่วนร่วม	4.40	0.376	มากที่สุด
7.หลักการกระจายอำนาจ	4.37	0.373	มากที่สุด
8.หลักนิติธรรม	4.37	0.372	มากที่สุด
9.หลักความเสมอภาค	4.39	0.380	มากที่สุด
10.หลักการมุ่งฉันทามติ	4.33	0.375	มากที่สุด
รวม	4.38	0.121	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง 10 หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 โดยสามารถจำแนกรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) หลักการรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 2) หลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)
- 3) หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$)
- 4) หลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$)
- 5) หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)
- 6) หลักประสิทธิภาพ และหลักการมุ่งเน้นตามติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.11 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิผล

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง คาดหวังกับผลงานการปฏิบัติหรือไม่	4.47	0.617	มากที่สุด
2.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหรือไม่	4.19	0.748	มาก
3.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความรู้สึกและเข้าใจประชาชนในความต้องการรับการบริการหรือไม่	4.48	0.604	มากที่สุด
รวม	4.48	0.304	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิผล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความรู้สึกและเข้าใจประชาชนในความต้องการรับการบริการหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)
- 2) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองคาดหวังกับผลงานการปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)
- 3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4.12 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิภาพ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง คาดหวังกับ คุณภาพของการปฏิบัติหรือไม่	4.41	0.625	มากที่สุด
2.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญ กับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติหรือไม่	4.10	0.731	มาก
3.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความคาดหวัง กับการชื่นชมจากประชาชนหรือไม่	4.47	0.590	มากที่สุด
รวม	4.33	0.378	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.33 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้
ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความคาดหวังกับการชื่นชมจาก
ประชาชนหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)
- 2) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง คาดหวังกับคุณภาพของการปฏิบัติ
หรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$)
- 3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐาน
การปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.13 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักการตอบสนอง

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชารวดเร็วหรือไม่	4.46	0.617	มากที่สุด
2.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับคำสั่งหรือข้อปฏิบัติหรือไม่	4.16	0.748	มาก
3.บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เต็มใจที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือไม่	4.50	0.577	มากที่สุด
รวม	4.37	0.379	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการตอบสนอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เต็มใจที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)
- 2) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชารวดเร็วหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 3) บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับคำสั่งหรือข้อปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4.14 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักการรับผิดชอบ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.บุคลากรในหน่วยงานของท่านถือประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด	4.44	0.629	มากที่สุด
2.บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.56	0.653	มากที่สุด
3.เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานยินดียอมรับผลนั้นร่วมกันด้วยความเต็มใจ	4.36	0.667	มากที่สุด
รวม	4.46	0.352	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)
- 2) บุคลากรในหน่วยงานของท่านถือประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)
- 3) เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานยินดียอมรับผลนั้นร่วมกันด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.15 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง	4.33	0.634	มากที่สุด
2.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.35	0.722	มากที่สุด
3.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบ	4.44	0.641	มากที่สุด
รวม	4.37	0.374	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)
- 3) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.16 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ	4.33	0.621	มากที่สุด
2. สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดชุดปฏิบัติการเข้าไปในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่	4.40	0.674	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล	4.45	0.642	มากที่สุด
รวม	4.40	0.376	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดชุดปฏิบัติการเข้าไปในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)
- 3) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.17 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักการกระจายอำนาจ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล	4.30	0.637	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการมอบหมายหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบตรงตามหน้าที่	4.35	0.687	มากที่สุด
3. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.46	0.630	มากที่สุด
รวม	4.37	0.373	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักกระจายอำนาจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 2) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการมอบหมายหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบตรงตามหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)
- 3) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$)

ตารางที่ 4.18 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีระเบียบปฏิบัติสำหรับใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายหรือลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นธรรมเนียม	4.31	0.640	มากที่สุด
2.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่างๆ เพื่อป้องกันการเจ้าหน้าที่กระทำผิดหรือใช้กฎหมายโดยมิชอบ	4.33	0.707	มากที่สุด
3.ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือนักการเมือง	4.46	0.630	มากที่สุด
รวม	4.37	0.371	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือนักการเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 2) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่างๆ เพื่อป้องกันการเจ้าหน้าที่กระทำผิดหรือใช้กฎหมายโดยมิชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)
- 3) สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีระเบียบปฏิบัติสำหรับใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายหรือลงโทษผู้ได้บังคับ บัญชาอย่างชัดเจนเป็นธรรมเนียม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 4.19 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักเสมอภาค

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล	4.28	0.632	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการ มอบหมายหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบตรง ตามหน้าที่และเท่าเทียมกัน	4.43	0.689	มากที่สุด
3. ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออกหรือ มอบความเห็นโดยสุจริต	4.46	0.643	มากที่สุด
รวม	4.39	0.380	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักเสมอภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้
ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออกหรือมอบความเห็น โดยสุจริต
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 2) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการมอบหมายหน้าที่ของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบตรงตามหน้าที่และเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)
- 3) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 4.20 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ดอนเมือง ด้านหลักมุ่งเน้นสามมิติ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีแนวคิดที่เป็นประชาธิปไตย	4.21	0.641	มากที่สุด
2.ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการระดมความเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม	4.32	0.681	มากที่สุด
3.ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.45	0.642	มากที่สุด
รวม	4.33	0.375	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ด้านหลักมุ่งเน้นสามมิติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.33 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$)
- 2) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการระดมความเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)
- 3) ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีแนวคิดที่เป็นประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน: ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปปฏิบัติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามเพศ และ
ระดับชั้นยศ

ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	df	t	Sig.
เพศ						
ชาย	114	4.38	0.120	122	1.151	0.116
หญิง	10	4.33	0.132			
ระดับชั้นยศ						
ระดับชั้นประทวน	83	4.38	0.124	122	7.96	0.217
ระดับชั้นสัญญาบัตร	41	4.37	0.116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำ
หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยการวิเคราะห์
การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent
sample t-test ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ

0.116 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศชายและเพศหญิง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชั้นยศ ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.217 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ ระดับชั้นประทวนและระดับชั้นสัญญาบัตร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่

ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ss	df	MS	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	0.090	3	0.030	2.108	0.103
ภายในกลุ่ม	1.714	120	0.014		
รวม	1.805	123			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.038	3	0.013	0.865	0.461
ภายในกลุ่ม	1.766	120	0.015		
รวม	1.805	123			
สายงานการปฏิบัติหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	0.066	4	0.017	1.131	0.345
ภายในกลุ่ม	1.739	119	0.015		
รวม	1.805	123			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลัก
 ธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยวิเคราะห์ค่าความ
 แปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่
 แตกต่างกันด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ
 0.103, 0.461 และ 0.345 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1
 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่
 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน แสดงผลดัง
 ตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ
 ถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ
 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ระดับการนำหลัก
 ธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1	0.428 ^a	0.183	0.177	27.368	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), กลยุทธ์ (Strategy)

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.428 ($R^2 = 0.183$) แสดงว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้ร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

ANOVA						
	Model	ss	df	MS	F	Sig.
1	Regression	.331	1	.331	27.368	.000 ^a
	Residual	1.474	122	.012		
	Total	1.805	123			

a. Predictors: (Constant), กลยุทธ์ (Strategy)

จากตารางที่ 4.24 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระในตัวแบบ (Model) สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้หรือไม่ โดยหากค่าความน่าจะเป็น Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้ และเมื่อพิจารณาจาก ตารางสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 แสดงว่าสามารถใช้ตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) มาพยากรณ์ตัวแปรตามได้ เนื่องจากค่า Sig. (.00) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.542	.159		22.222	.000*
กลยุทธ์ (Strategy)	.188	.036	.428	5.231	.000*

ตัวแปรที่ถูกคัดออก

ตัวแปร	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity
					Statistics
					Tolerance
1 โครงสร้าง (Structure)	-.062 ^a	-.759	.449	-.069	.995
ระบบ (System)	-.022 ^a	-.272	.786	-.025	1.000
รูปแบบ (Style)	.012 ^a	.145	.885	.013	.997
บุคลากร (Staff)	-.032 ^a	-.393	.695	-.036	1.000
ทักษะ (Skill)	.047 ^a	.577	.565	.052	.996
ค่านิยมร่วม (Share Value)	.000 ^a	-.007	.995	.000	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), กลยุทธ์ (Strategy)

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์และปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ (sig. < 0.05) มีทั้งสิ้น 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) (Beta = .188)

ส่วนตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการและไม่เป็นไปตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ตัวแปร คือ

ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) (Beta = -.062, Sig. = .449)

ปัจจัยด้านระบบ (System) (Beta = -.022, Sig. = .786)

ปัจจัยด้านรูปแบบ (Style) (Beta = .012, Sig. = .885)

ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) (Beta = -.032, Sig. = .695)

ปัจจัยด้านทักษะ (Skill) (Beta = .047, Sig. = .565)

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Share Value) (Beta = .000, Sig. = .995)

แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ไม่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	b	S.E. _{Est}	β	t	Sig.
(Constant)	3.543	0.159		22.222	0.000
Strategy	0.188	0.036	0.428	5.231	0.000
R = 0.428	R ² = 0.183	S.E = 0.110	F = 27.368	Sig. = 0.000	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ใช้เป็นตัวทำนายระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.110 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$GI = 3.543 + 0.188 (\text{Strategy})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีผลต่อระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก 1 ตัวแปร กล่าวอีกนัยหนึ่งยังมีความพร้อมด้านปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กร จะยังมีส่วนผลักดันให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร ด้านทักษะขององค์กร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในภาพรวมของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองได้

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน (ร้อยละ 91.94) ช่วงอายุที่พบมากที่สุด อยู่ในระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 32.26) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ 1 - 10 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 39.52) ระดับชั้นยศ เป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 83 คน (ร้อยละ 66.94) และเป็นสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 59 คน (ร้อยละ 47.58)

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง พบว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ทั้ง 7 ปัจจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.275) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดกลยุทธ์หรือแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.531) อยู่ในระดับมากที่สุด และแผนการดำเนินงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.748) อยู่ในระดับมาก

1.2.1 โครงสร้างองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.304) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โครงสร้างการบริหารงานในสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.631) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.678) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 ปัจจัยด้านระบบขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.260) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระบบบัญชี การเงิน พัสดุ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.526) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีดำรงนครบาลดอนเมืองมีการจัดระบบการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันในทุกระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.752) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.4 ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.251) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารในสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.758) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.5 ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.266) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการกิจ/แผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.532) อยู่ในระดับมากที่สุด และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานีดำรงนครบาลดอนเมืองของท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.742) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.6 ปัจจัยด้านทักษะขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.280) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง ได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.604) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง มีความสามารถทางการแข่งขัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.747) อยู่ในระดับมาก

1.2.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.264) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีวัฒนธรรมองค์กรในการยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.517) อยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเสียสละ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.762) อยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง พบว่า ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ทั้ง 10 หลัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.3.1 หลักประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.304) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความรู้สึกและเข้าใจประชาชนในความต้องการรับบริการหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.604) อยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.748) อยู่ในระดับมาก

1.3.2 หลักประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.378) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความคาดหวังกับการชื่นชมจากประชาชนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.590) อยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.731) อยู่ในระดับมาก

1.3.3 หลักการตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.379) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เต็มใจที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.577) อยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้ความสำคัญกับคำสั่งหรือข้อปฏิบัติหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.748) อยู่ในระดับมาก

1.3.4 หลักการรับผิดชอบต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.352) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.653) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานยินดียอมรับผลนั้นร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.667) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.5 หลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.374) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.641) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.634) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.6 หลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.642) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการปฏิบัติงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.621) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.7 หลักการกระจายอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.373) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.630) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.637) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.8 หลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือนักการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.630) อยู่ในระดับมากที่สุด และสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีระเบียบปฏิบัติสำหรับใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.640) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.9 หลักหลักเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.380) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออกหรือมอบความเห็นโดยสุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.643) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.632) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.310 **หลักมุ่งเน้นตามติ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.375) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีสิทธิ์ที่ได้รับในการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.642) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีแนวคิดที่เป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.641) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

1.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) มีสมการทำนาย $GI = 3.543 + 0.188$ (Strategy) โดยปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ใช้เป็นตัวทำนายระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.110 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นต่างๆ ที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

2.1 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า มีการนำหลักหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ หลักการรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล อ้างอิงผลงานของ สุวรรณ สุวรรณเวช (2552) กล่าวว่า สังคมไทยนั้นมีการพัฒนารูปแบบของระบบงานยุคธรรมตลอดมาในปัจจุบันระบบงานยุคธรรมของไทย ซึ่งอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ความยุติธรรม

แก่คนในสังคม และในกระบวนการยุติธรรมนั้นตำรวจเป็นกลไกที่มีความสำคัญมากหน่วยงานหนึ่ง เนื่องจากบทบาทความรับผิดชอบของตำรวจนั้นได้มีส่วนเกี่ยวพันในการสร้างพื้นฐานความถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกันการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวเนื่องกับการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น บุคคลในสังคมจึงคาดหวังบทบาทของตำรวจไว้ว่าจะเป็นผู้มีความสามารถและมีความประพฤติที่ดีพอจะให้ความยุติธรรมแก่เขาได้ ธรรมชาติเป็นส่วนสำคัญของอาชีพตำรวจที่ขาดเสียมิได้ โดยเฉพาะหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์และมีความหมายสูงกว่าธรรมชาติทั่วๆ ไป ถ้าไม่มีหลักธรรมชาติในวิชาชีพแล้ว โอกาสที่จะตกไปอยู่ใต้อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลมต่อการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากับคนในสังคมย่อมมีได้มาก สอดคล้องกับผลงานของ จงรักษ์ สุวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นธรรมชาติของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม ทั้งนี้ เพราะสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริการประชาชนเป็นสำคัญ อาทิเช่น การจัดจุดบริการข้อมูลสำหรับแนะนำอธิบายขั้นตอนในการบริการแก่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการ รวมถึงการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น ในส่วนของผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารงานและการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก ธรรมชาติอย่างเคร่งครัด

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมชาติไปปฏิบัติ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักธรรมชาติไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมชาติไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธภัก พันธ์ภาไพ (2554) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อการสร้างธรรมชาติภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการสร้างธรรมชาติแตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการ
 ดำรงสถานีดำรงนครบาลดอนเมือง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบ
 ขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการ
 นำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ พบว่า มีตัวแปรจำนวน 1 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า
 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ
 ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) มีสมการทำนาย $GI = 3.543 + 0.188 (\text{Strategy})$
 อ้างอิงผลงาน พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ (2498) เรื่อง “ธรรมาภิบาลตำรวจ” สมัยที่ดำรงตำแหน่ง
 อธิบดีกรมตำรวจที่ได้รับการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรตามอุดมคติของตำรวจทั้ง 9 ข้อ เพื่อเป็น
 พื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่มุ่งเน้นเรื่องธรรมาภิบาล ได้แก่ 1) เคารพเอื้อเพื่อต่อ
 หน้าที 2) กรุณาปราณีต่อประชาชน 3) อดทนต่อความเจ็บใจ 4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
 5) ไม่มักมากในลาภผล 6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน 7) ดำรงตนในยุติธรรม
 8) กระทำการด้วยปัญญา และ 9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษารั้งนี้

3.1.1 ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติใน
 สถานีดำรงนครบาลดอนเมืองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงศึกษาให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการนำ
 หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน
 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

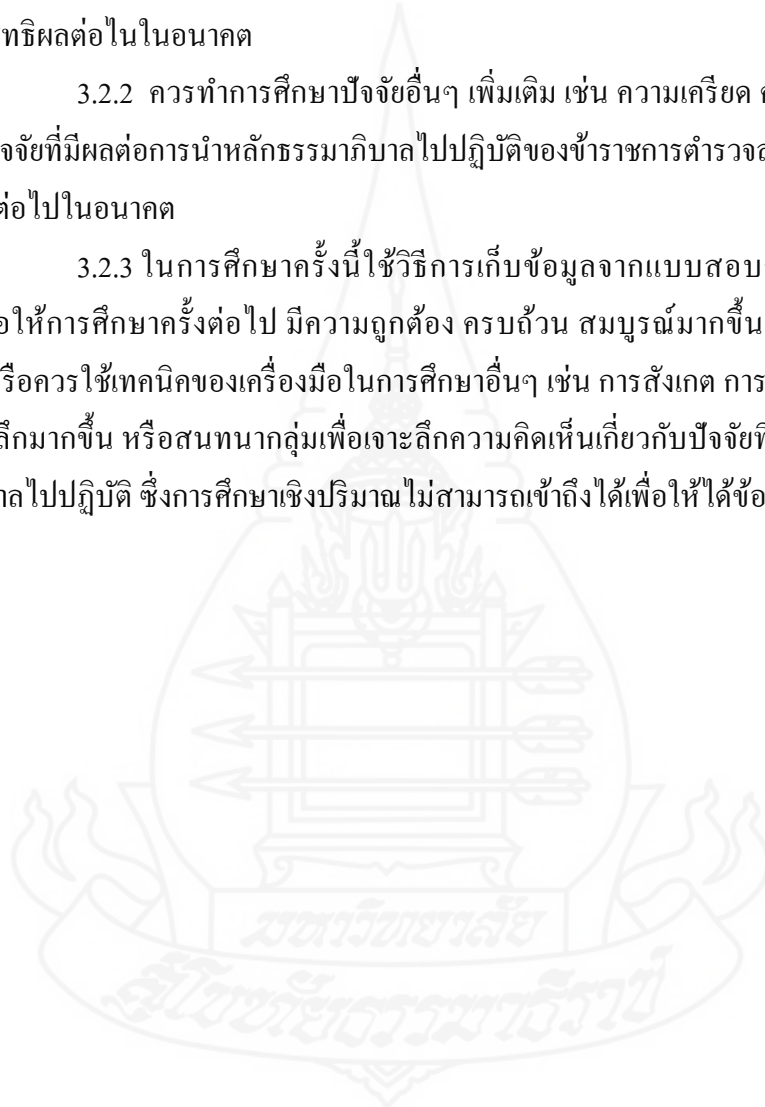
3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร สามารถนำมาใช้ในการ
 การพยากรณ์ภาพรวมความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ คือ การบริหารงานใน
 สถานีดำรงนครบาลดอนเมือง เพื่อจะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมไปถึงมีการบริหารงาน
 อย่างมีธรรมาภิบาล ต้องเริ่มจากการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร คือ การกำหนดเป้าหมายและวิธีการ
 เดินหน้าสู่เป้าหมาย ที่ผ่านการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งภายในและภายนอก องค์กรประกอบและปัจจัย
 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตลอดจนส่วนงานบริหารในสถานีดำรงนครบาล
 ดอนเมือง ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องมุ่งเน้นเรื่องธรรมาภิบาลใน
 กระบวนการต่างๆ สื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรให้เกิดความชัดเจน ให้ข้าราชการตำรวจในสถานีด
 ดำรงนครบาลดอนเมืองรับรู้ทิศทางการทำงาน โดยทั่วกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในสถานีดำรวจพื้นที่อื่นๆ รวมไปถึงพิจารณาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความเครียด คุณภาพชีวิต เป็นต้น ที่จะเป็ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองต่อไปในอนาคต

3.2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการศึกษาอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น หรือสนทนากลุ่มเพื่อเจาะลึกความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ซึ่งการศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณพศ สิทธีเลิศ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านธรรมาภิบาลในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ธนบุรี.
- จงรักษ์ สุวัฒน์. (2551). *การประเมินความเป็นธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- จิตราภา คุณชลบุตร. (2550). *การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- เจ็ดดี โพธิ์ศรีทอง. (2552). *การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ชนะเลิศ ยุวบูรณ์. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธ.
- ชวิน แสงพานิชย์. (2551). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพฯ*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- ชาญเดช หินสูงเนิน. (2554). *การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครตำรวจบ้านด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจคันทนายาว*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- ชาติตระกูล เจริญภักดี. (2553). *ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์. (2545). *ธรรมาภิบาลในความหมายภาครัฐเอกชนและประชาชน กรณีโครงการ โรงงานไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหิน หินกรุด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- ณองก์ แสงแก้ว. (2550). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- พิมพรรณ กักดีอุษรณ. (2556). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- เดือนใจ ฤทธิจักร. (2550). *ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์กระทรวงยุติธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2556). *ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 1(2): 8-15.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). “*ธรรมาภิบาลกับราชการไทย*” *เอกสารประกอบการสัมมนาของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, นนทบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตนพันธุ์. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ในการให้บริการสาธารณะ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนันชัย รัตน์ไทรแก้ว. (2548). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภดล สุรน์ครินทร์. (2547). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ. (2543). *ยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชันในประเทศไทย พ.ศ. 2543*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ. (2544). *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เบญจวรรณ สร้างนิทร. (2549). *การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- “ธรรมาภิบาลในวิชาชีพตำรวจ” (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2561 จาก www.muangsing.go.th.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาวิจัยและส่งเสริมการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เบญจวรรณ วันดีศรี. (2546). *การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี กุ์ตระกูล. (2546). “หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคม” *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 3(7): 6-11.
- ฝ่ายอัตรากำลัง สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง. (2559). “รายงานจำนวนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประจำเดือน ธันวาคม ปี พ.ศ. 2559” (โปสเตอร์).
- พระจริญ จิรสุโก (เมืองประทับ). (2552). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระไพฑูริย์ รัตน์โก (ศรีวิชา). (2556). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภา.
- พิทยา สุนทรวิภาต. (2545). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล*. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 3(1), 41.
- ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์: เทคโนโลยีและนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรดีบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

- กิมมณัส นิลมาลา. (2555). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมข่าวทหารอากาศ*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- มัทนา เหลืองนาคทองดี. (2545). “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย” *งานวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 1 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร*.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2551). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- รหัส แสงผ่อง. (2547). *กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รับขวัญ ภาคภูมิ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 9-12)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- วรญา จตุพัฒน์รังสี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ประสิทธิภัณฑ์เอนด์พรีนติ้ง.
- วรภัทร โตรณะเกษม. (2542). “การสร้าง Good Governance ในองค์กร” *วารสาร กสท.*, (ตุลาคม): 11-17.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2549). *หัวใจการบริหารสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค.
- ศิริลักษณ์ กาญจนโยธิน. (2550). “หลักธรรมาภิบาลและแนวคิดพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” *หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

- ศุทธภัค พันธุ์ภาไพ. (2554). *ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการสร้างธรรมาภิบาลภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์.
- สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริพร ศิระบุชา และเพ็ญพิชญา บรรหาร. (2553). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริวิภา ศรีปลั่ง. (2548). *การศึกษาตัวชี้วัดธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุภัทรมาส จริยเวชช์วัฒนา. (2547). *การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุขุมพร ปุญญาคม. (2541). *การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธ.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา.
- สุพัตรา วิมลสมบัติ. (2548). *ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครสวรรค์*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุวรรณ สุวรรณเวช. (2552). “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” รายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง จริยธรรมในวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและ หลักสูตรจริยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (ออนไลน์) สาระสังเขป สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561 จาก www.muangsing.go.th.

สุรเชษฐ์ คະสุดใจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม. (การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สุระศักดิ์ ชะมารัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สำนักงาน ก.พ. (2547). รายงานการวิจัยคอร์รัปชันในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ ภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โปร.

อรวรรณ ทิพาสุทธิ. (2551). การนำหลักธรรมาภิบาลมา ใช้ในการบริหารและบริการของเรือนจำ พิเศษธนบุรีและทัณฑสถานหญิงธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อชิภัทร วรณโสภา. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลือ อำเภอบึงนาราง จ.พิจิตร. (การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

อภิชาติ โชติชัชวาลกุล. (2550). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารงาน ส่วนตำบลกรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี. (การศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- อัครพงศ์ เทพิน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.*
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2548). *ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ. (คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- อำนาจ ชีระวนิช. (2549). *ผู้ประกอบการ. กรุงเทพฯ มาเธอร์ บอส แพคเกจจิ้ง.*
- อำนาจ วัคจินดา. (2558). *ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7S. (ออนไลน์).*
http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=647
- Don Hellriegel. (1982). *Management. 3rd ed.* Addison - Wesley.
- Dale Yoder. (1956). *Personnel Principles and Policies. 4th printing,* Englewood Cliffs:
 New Jersey Prentice - Hall.
- E.N. Chapman. (1995). *Supervisor Survival Kit. 2nd ed.* California: Science Research Associates.
- Kaplan, R.S., Norton, D.P. (2001). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment.* Harvaard Business School Press.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities"
Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607 – 610.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climate." *Journal of Social Psychology, 10: 271-299.*
- Mark, M. D., Nicholas J. A., Richard B. C. (2003). *Fundamentals of Operations Management.*
 New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1998). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1999). *Identifying competencies with behavioral-event interviews. (online)*
[www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.](http://www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei)
- McFarland, D. E. (1979). *Foundation & Practices. 5th ed.* New York: Macmillan.
- Miller, L. M. (1998). "The high-performance organization an assessment of virtues and values prepared for Organizations." *The CEO report.* San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: the quest for effective performance.*
 New York: Mc Graw-Hill.

- Moser, C. A., Kalton, G. (1997). *Survey methods in social investigation*. 2nd ed. London: Heinemann Educational Books.
- New York State Department of Health. (2012). *Adult medicaid health plan survey: Continuous quality improvement report*. February 2012.
- Nunnally, J. C. (1959). *Test and Measurement*. New York: Mcgraw Hill.
- Peter, Tomas J. & Robert H. Waterman, Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row Publishers.
- Price, Alan. (2004). "Human Resource Management" *In a Business Context*. 2nd ed. London: Thomson Learning.
- Robert, W., Thomas, J. P., Julien, R. P. (1980). *Business Horizons*. 23(3): 14-26.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1982). *Managing organizational behavior*. New York: Wiley.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2003). *Organization behavior*. 8th ed. USA: John Wiley & Son.
- Shalendra D. Sharma. (2007) "Democracy, Good Governance, and Economic Development" *Taiwan Journal of Democracy*, 3(July): 29-62.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Steers, Richard W & Mowday, Richard T. (1981). *Employee Turnover and postdecision accommodation*. Research in organizational behavior.
- Steers, Richard W. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. 4th ed. New York: Harper Collins.
- Steer, Richard W., and Porter Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill International.
- Steer, R.M., Ungson, G.R. and Mowdy, R.M. (1985). *Managing Effective Organization: An Introduction Boston*. Kent.
- Stephen P. Robbins. (2006). *Organizational Behavior*. 12th ed. Prentice Hall.

- Tannenbaum, Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). *Leadership and Organization: A Behavior Science Approach*. New York: McGraw-Hill Book.
- The European BAHA'I business forum. (1990). (online) <http://www.Immiller.com>.
- Thibodeaux and Favilla. (1996). "Organizational effectiveness and commitment through strategic management" *Industrial Management & Data Systems*, 96(Issue 5): 21-25.
- Van Meter, Donald S. and Van Horn, Carl E. (1975). "The Policy implementation process: A Conceptual Framework" *Administrative and Society*, 6(February): 445-488.
- Vitalo, R. L. (2003). *Kaizen'role in building the high-performing organization* (online). http://www.vitalentusa.com/learn/kaizen_hpo.php
- Vroom, V.H. and Yetton, P.W. (1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall International.
- Zammuto, R.F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมมาภิบาลไปปฏิบัติ
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในเครื่องหมาย ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุดในแต่ละข้อ

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. 1 - 10 ปี 2. 11 - 20 ปี
 3. 21 - 30 ปี 4. 31 - 40 ปี

4. ระดับชั้นยศ

1. ระดับชั้นประทวน 2. ระดับชั้นสัญญาบัตร

5. สายงานการปฏิบัติหน้าที่

1. สายงานป้องกันปราบปราม 2. สายงานสอบสวน
 3. สายงานสืบสวน 4. สายงานธุรการ
 5. สายงานจราจร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในเครื่องหมาย ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)						
1	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดกลยุทธ์หรือแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน					
2	กลยุทธ์/แผนการดำเนินงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก					
3	แผนการดำเนินงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนด					
4	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง รับรู้ทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์					
ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure)						
5	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
6	โครงสร้างการบริหารงานในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการแบ่งสาย การบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
8	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
ด้านระบบขององค์กร (System)						
9	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดระบบ การทำงานที่เหมาะสม เช่น ระบบบัญชี การเงิน พัสดุ เป็นต้น					
10	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนด กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบ					
11	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการจัดระบบ การทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันในทุกระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
12	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการประสานการ ทำงานภายใน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร (Style)						
13	ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ					
14	ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาล ดอนเมือง					
15	ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง เปิด โอกาสให้มีการซักถามและรับฟังความคิดเห็นจาก บุคลากรภายในและภายนอกสถานีตำรวจนครบาล ดอนเมือง					

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านบุคลากรขององค์กร (Staff)						
17	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่เพียงพอ ต่อภารกิจ/แผนการดำเนินงาน					
18	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบใน แต่ละสายงาน					
19	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานี ตำรวจนครบาลดอนเมืองของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
20	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
ด้านทักษะขององค์กร (Skill)						
21	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และชำนาญในงานที่ปฏิบัติ					
22	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มี ความคิดริเริ่ม สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ๆ หรือ แนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน					
23	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความสามารถ ทางการแข่งขัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะ การดำเนินงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน					
24	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ได้รับ การพัฒนาความรู้และเพิ่ม พูนประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน เป็นต้น					

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านค่านิยมขององค์กร (Share Value)						
25	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน					
26	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
27	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ					
28	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจนครบาลดอนเมือง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในเครื่องหมาย ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงให้
มากที่สุด

ข้อ ที่	การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
หลักประสิทธิผล						
1	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองคาดหวัง กับผลงานการปฏิบัติหรือไม่					
2	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองให้ ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหรือไม่					
3	บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีความรู้สึก และเข้าใจประชาชนในความต้องการรับบริการ หรือไม่					

ข้อ ที่	การนำหลักธรรมมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	หลักประสิทธิภาพ					
4	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง คาดหวังกับคุณภาพของการปฏิบัติหรือไม่					
5	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติหรือไม่					
6	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง มีความคาดหวังกับการชื่นชมจากประชาชนหรือไม่					
	หลักการตอบสนอง					
7	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง มีการตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชารวดเร็วหรือไม่					
8	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง ให้ความสำคัญกับคำสั่งหรือข้อปฏิบัติหรือไม่					
9	บุคลากรในสถานีดำรงจนครบลาดคอนเมือง เต็มใจที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือไม่					
	หลักการรับผิดชอบ					
10	บุคลากรในหน่วยงานของท่านถือประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด					
11	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
12	เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานยินดียอมรับผลนั้นร่วมกันด้วยความเต็มใจ					

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	หลักความโปร่งใส					
13	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง					
14	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้					
15	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบ					
	หลักการมีส่วนร่วม					
16	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการปฏิบัติงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ					
17	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการจัดชุดปฏิบัติการเข้าไปในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่					
18	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล					
	หลักการกระจายอำนาจ					
19	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล					
20	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมีการมอบหมายหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบตรงตามหน้าที่					
21	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ ที่	การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	หลักนิติธรรม					
22	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีระเบียบปฏิบัติ สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายหรือลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นธรรม					
23	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการตรวจสอบ เรื่องร้องเรียนต่างๆ เพื่อป้องกันเจ้าหน้าที่กระทำผิด หรือใช้กฎโดยมิชอบ					
24	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือนักการเมือง					
	หลักความเสมอภาค					
25	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองมี การสั่งการหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล					
26	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการมอบหมายหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง มีระบบตรงตามหน้าที่และเท่าเทียมกัน					
27	ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิที่ได้รับในการแสดงออก หรือมอบความเห็น โดยสุจริต					
	หลักการมุ่งฉันทามติ					
28	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีแนวคิดที่เป็นประชาธิปไตย					
29	ผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง มีการระดมความเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม					
30	ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการแสดงออกหรือ แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกัลยา
วัน เดือน ปี	24 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปี 2555
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	รองสารวัตร สืบสวน สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

