

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า
และพันธุ์พืช

นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น

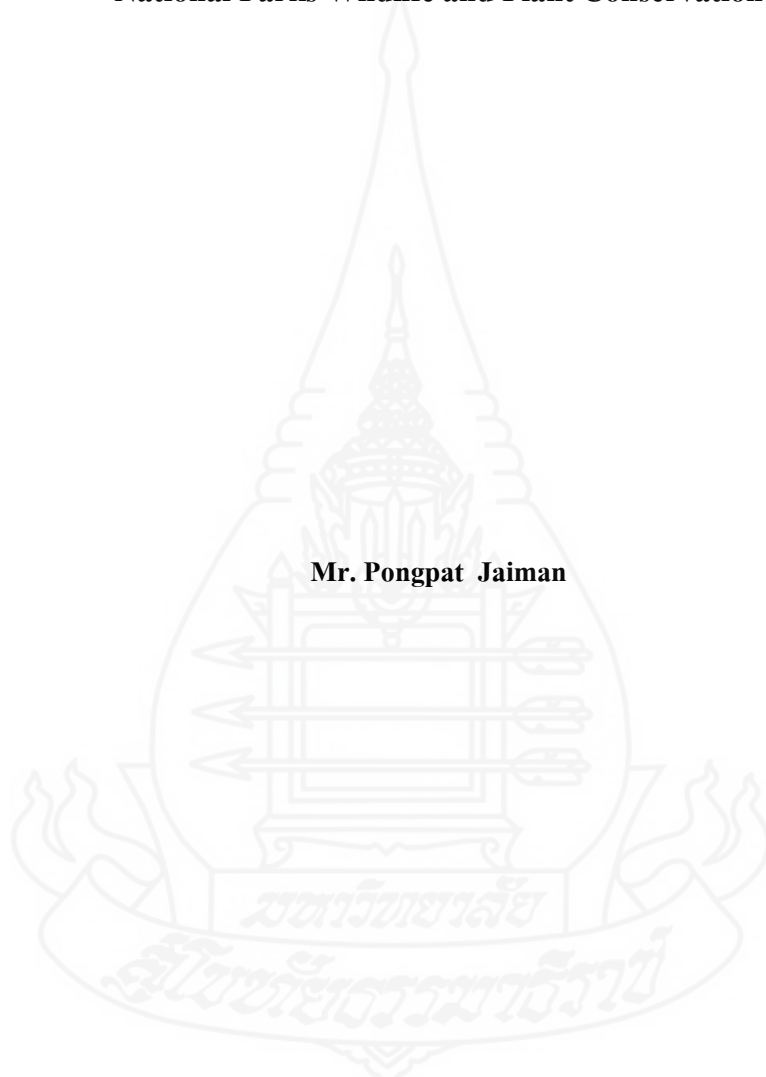


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Factors Affecting Good Governance Management of Department of
National Parks Wildlife and Plant Conservation**

Mr. Pongpat Jaiman



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ผู้วิจัย นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น รหัสนักศึกษา 2563004916
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต
(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวนทั้งสิ้น 3,664 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 361 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายหลักการบริหารพบว่า มี 3 หลัก อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร และมี 7 หลัก อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการบริหารจัดการ หลักโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการมีส่วนร่วม และหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Thesis title: Factors Affecting Good Governance Management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation

Researcher: Mr. Pongpat Jaiman; **ID:** 2563004916;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Saneh Juito, Associate Professor;

(2) Dr. Chinnarat Somsueb; Associate Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the implementation of good governance management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation; (2) factors affecting good governance management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation and;(3) relationship between factors and good governance management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation.

This research was a survey research. Population was 3,664 government officials of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation. Samples were 361 officials calculated via Taro Yamane calculation formula and used proportionate stratified random sampling. Research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The research results showed that; (1) an overview image of the implementation of Good Governance management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation was at medium level. Considering principles of management, it was found that three principles were at high level. They were Accountability, Rule of Law, Technology and Information Communication. Seven principles were at medium level. They were Ethic, Management, Transparency, Value for money, Human Resoure Development, Participation, and Learning Organization. (2) both of factors affecting Good Governance management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation namely leadership and organization cultures were at medium level and; (3) leadership and organization cultures factors had positive relationship with Good Governance management procedures of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation.

Keywords: Factors Affecting Good Governance Management, Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช” สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต และรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำติดตามการศึกษาค้นคว้าอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต ดร.วัฒนา ล่วงลือ และคุณบุญประเสริฐ อุปถัมภ์กานนท์ ที่ให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณทุกกำลังใจทั้งหลาย พระคุณของบิดามารดา เพื่อนข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมถึงเพื่อนร่วมสถาบันที่คอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

พงศ์พัฒน์ ใจมั่น

สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)	9
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	28
ตอนที่ 3 การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	34
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

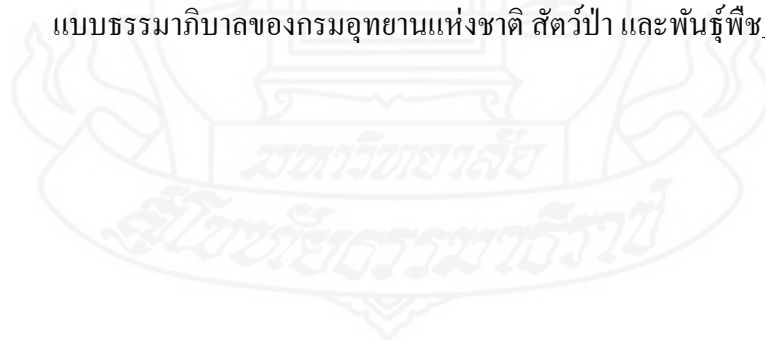
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	69
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระบบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	79
ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	127
ก แบบสอบถาม.....	128
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	136
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	153
ประวัติผู้วิจัย.....	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ระดับการกำกับ ดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานกพร.)..... 25
ตารางที่ 3.1	จำนวนข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แยกเป็นรายสำนักฯ..... 62
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 67
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 70
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักนิติธรรม..... 71
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักคุณธรรม..... 72
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความโปร่งใส..... 72
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการมีส่วนร่วม..... 73
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความรับผิดชอบ..... 74
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความคุ้มค่า..... 75
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 76
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการองค์การแห่งการเรียนรู้..... 76
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการบริหารจัดการ..... 77
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร..... 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแห่งที่มีผลต่อการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	79
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแห่งที่มีผลต่อการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	80
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแห่งที่มีผลต่อการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วัฒนธรรมองค์การ.....	81
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการ บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	84
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการ บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	85
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการดำเนินการ บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	87
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหาร แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	88



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 ทศธรรม (สถาบันพระปกเกล้า).....	24
ภาพที่ 2.2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพ.....	33
ภาพที่ 2.3 แผนภูมิและโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	54



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสของโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา พบว่ายุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และเมื่อวัดจากอัตราการเจริญเติบโตของการที่ดีในการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่สำหรับคนทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศไทยเป็นปัญหาสังคมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ จึงเป็นปัญหาที่บั่นทอนการพัฒนาประเทศและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความผาสุกแก่พี่น้องประชาชนมาเป็นระยะเวลายาวนาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความพยายามที่จะหาเทคนิควิธีการในการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในระดับสากลและแพร่หลายไปทั่วโลกด้วยกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามาใช้ในประเทศไทยเช่นกัน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ความเป็นมาของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ซึ่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิมและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน พบว่าปัญหาการลักลอบตัดไม้ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชปัญหาการบุกรุกพื้นที่

นโยบายทวงคืนผืนป่าของรัฐบาลให้ได้พื้นที่ป่าเพิ่ม โดยเจ้าหน้าที่เข้าปราบปรามจับกุมผู้กระทำผิด ใช้ทั้งด้านการปราบปราม การข่าว และการยุติข้อขัดแย้ง ซึ่งจำเป็นต้องปรับโครงสร้างเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยปรับปรุง อบรม สัมมนา ชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายและตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีความคล่องตัวมากขึ้น

เพื่อรองรับภารกิจปกป้องผืนป่าที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวคิดของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงจำเป็นต้องยิ่งในการบริหารจัดการกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ การยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือที่เรียกว่า หลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักนิติธรรม และคุณธรรม มีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบ บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาลและหาข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายการบริหารธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

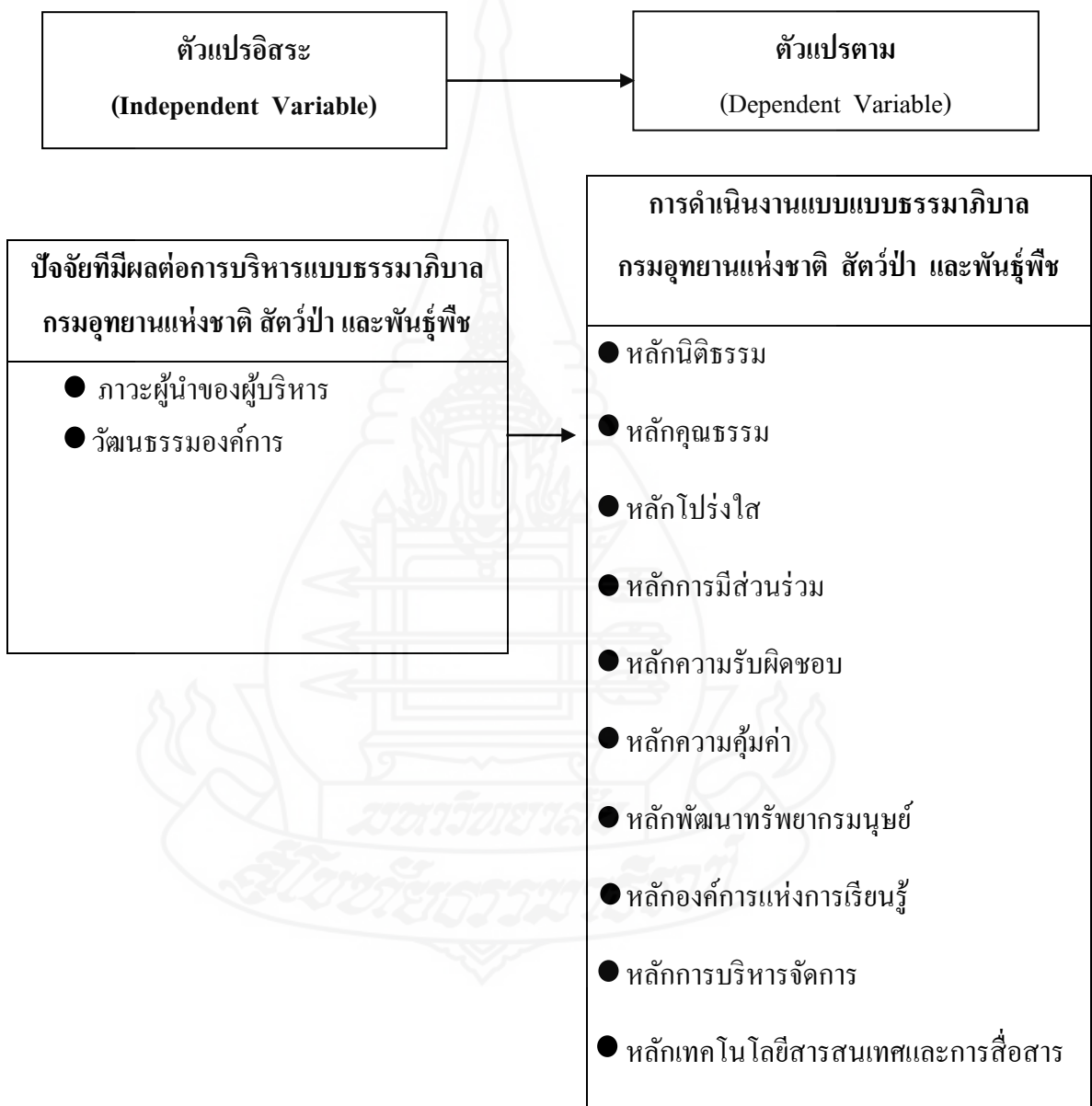
2.1 เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (CONCEPTUAL FRAMEWORK) เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาตามภาพดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

4.2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

5. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ทศธรรมตัวชี้วัดธรรมาภิบาล โดยสถาบันพระปกเกล้า 2549 (รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จู้ยโต)

5.2 ขอบเขตประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 3,664 คน

5.3 ขอบเขตเวลา

เป็นการดำเนินการศึกษาและจัดเก็บข้อมูล ในเดือน สิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2558

5.4 ตัวแปรที่จะศึกษา

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า
- 7) หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 8) หลักองค์การแห่งการเรียนรู้

9) หลักการบริหารจัดการ

10) หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ใน 2 องค์ประกอบ ต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยนิยามศัพท์ดังต่อไปนี้

6.1 การบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หมายถึง การนำหลักการทำงานที่มีความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มาใช้เพื่อการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยนำทศธรรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของสถาบันพระปกเกล้า (2549) 10 ประการ ได้แก่

6.1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ชัดเจน ถูกต้อง ทันสมัย เป็นธรรม และเสมอภาค

6.1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

6.1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็นไปตามระเบียบ มีเกณฑ์ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลดำเนินงานทุกขั้นตอน อย่างโปร่งใส

6.1.4 หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ประชุมวางแผน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

6.1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน การจัดทำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน

6.1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและวางแผน ดำรงจัดสรรทรัพยากรความต้องการในการใช้ การควบคุม ดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม พัสดุ ครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรณรักษ์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น

6.1.7 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

6.1.8 หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ในหน่วยงาน การส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ความคิดเชิงระบบ ความคิดแบบวิทยาศาสตร์

6.1.9 หลักการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

6.1.10 หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากรมีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน และมีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่ายสารสนเทศ

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายหรือการบริหารงานหรือการทำงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แก่

6.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจตรงกัน มีการมอบอำนาจตัดสินใจต่อบุคลากรระดับล่าง และมีการเปลี่ยนแปลงองค์การต่อองค์การสมัยใหม่ เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้น

6.2.2 วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี ซึ่งได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ให้บุคลากรได้ทราบไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ และได้พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณอยู่เป็นประจำ และในการปฏิบัติงานบุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

อย่างถูกต้องและเคร่งครัด ตลอดจนได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT

6.2.3 ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช หมายถึง อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และรองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก ผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชทุกท่าน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1-16 ผู้อำนวยการกองทุกกอง ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วนของสำนักทุกสำนัก สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1-16 และกองทุกกอง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ดังนี้

7.1 เป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

7.2 เป็นต้นแบบ แนวทางการศึกษาวิจัย นำไปประยุกต์ปรับใช้ของนักศึกษาที่กำลังศึกษา และพัฒนาการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่างๆ ได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร สมมติฐาน ในการวิจัยและสร้างเครื่องมือเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความชัดเจนของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.2 วัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)

1.1 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดในการปกครองบ้านเมืองที่ชาวกรีกโบราณเชื่อถือมาตั้งแต่สมัยเพลโต นักปราชญ์กรีกโบราณหลายท่านอธิบายวิธีการปกครองบ้านเมืองโดยใช้รูปแบบการปกครองที่ดีว่าเป็นระบบธรรมาภิบาล โดยใช้ผู้นำหรือผู้ปกครองที่เป็นนักปราชญ์ที่ทรงคุณธรรม (Philosopher King) นั่นถือได้ว่าเป็นธรรมาภิบาล อาจจะกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของรูปแบบการปกครอง (อภิบาล) ที่ดีเกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยของประเทศที่เพิ่งได้รับการปลดปล่อยจากการเป็นอาณานิคม และสามารถช่วยฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายภายหลังสงคราม (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 5)

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 6) อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นคำที่อยู่รวมกันกับคำที่อธิบายการอยู่ร่วมกันของประชาชน เช่น ประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน

สิทธิมนุษยชน การพัฒนาที่ยั่งยืน และการปกครองบ้านเมืองที่ดีเป็นต้น กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความหมายที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปองค์กรภาครัฐ ซึ่งถือว่าธรรมาภิบาล เป็นมิติใหม่ของการบริหารงานซึ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีการตรวจสอบสามารถประเมิน ได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อจัดการที่ดีขึ้น ต่อมาได้มีการพูดถึงคำ ธรรมาภิบาลอย่างชัดเจนขึ้นในช่วงต้น พ.ศ. 2523 เพราะเป็นช่วงที่มีการแนะนำ ให้มีการปฏิรูปหรือปรับปรุงรูปแบบการปกครองบ้านเมืองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีองค์กระระหว่างประเทศที่สำคัญๆ เช่น ธนาคารโลก และกองทุนนานาชาติ ได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุนและพัฒนาแนวคิดการปกครองที่ดี โดยเห็นว่าการทำ เช่นนี้ถือว่าเป็น Good Governance หรือธรรมาภิบาล Good Governance เมื่อแรกๆ ภาษาไทยใช้คำว่า “ธรรมรัฐ” โดยมี ชีรยุทธ บุญมี เป็นผู้เริ่มใช้และต่อมามีผู้อธิบายคำว่า Good Governance มีใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วนมิใช่เฉพาะภาครัฐเท่านั้น โดยศ.ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17) อธิบายไว้ว่า Good Governance หมายถึง ธรรมาภิบาล เพราะว่ารากศัพท์ของคำว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม”ซึ่งแปลตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายว่า ความดี ความถูกต้องและ “อภิบาล” หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง ดังนั้นคำว่า ธรรมาภิบาล ที่ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า Good Governance นี้เริ่มใช้อย่างแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา

คำว่า Good Governance ในปัจจุบันมีผู้ให้ความหมาย และเป็นที่ยอมรับแพร่หลายคือ ธรรมาภิบาล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมดังนี้

1.2 ความหมายของการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาล เป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาสังคมทั้งระบบให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า องค์กรทางธุรกิจสามารถนำหลักดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางนำพาองค์กรและสังคมก้าวไปสู่ความสำเร็จพร้อมๆ กัน

การจัดการปกครองที่ดี คือ การทำกระบวนการนโยบายสาธารณะ (public policy) อย่างเปิดเผย คาดเคาได้ และเห็นแจ้ง (ซึ่งก็คือกระบวนการที่โปร่งใส); การมีระบบราชการ (bureaucracy) ที่สำนึกในจิตวิญญาณแห่งอาชีพ; การมีรัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง (accountability); และมีประชาสังคม (civil society) ที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ; และทั้งหมดนี้เคารพต่อการปกครองโดยหลักนิติธรรม (rule of law) (World Bank, 2000 อ้างถึงใน เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2550 : 138-139)

การจัดการปกครองที่ดี คือ การแบ่งปันและการจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนองตอบต่อปัญหาของส่วนรวม การจัดการปกครองที่ดีจะมีลักษณะของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง การปกครองโดยหลักนิติธรรม ความมีประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรม (UNDP, 1997: 33 อ้างถึงใน เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2550 : 139)

ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี คือ กฎเกณฑ์ การปกครอง บำรุงรักษาสังคม บ้านเมือง ที่ดี อันหมายถึง การจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุกๆด้าน และ ทุกๆระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรของเอกชน ชมรม และสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคล ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2543 อ้างถึง ใน เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนา หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล, 2547: 76)

ธรรมรัฐ (Good Governance) หมายถึง การประสานร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ-สังคม-เอกชน ให้เกิดการปกครอง การบริหารประเทศที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ (ธีรยุทธ บุญมี, 2541 อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 84)

ธรรมรัฐ (Good Governance) ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ถูกต้องตรวจสอบได้ และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึง การที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรม โดยการถักทอทางสังคม เพื่อสร้างพลังทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น (ประเวศ วะสี, 2541 อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 123-124)

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือการลดทอนความเสียหายของ SMEs ภายใต้งานพัฒนาศูนย์ข้อมูล SMEs Knowledge Center ปี 2556 แก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุค

ปัจจุบัน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคใน สังคม อีกนัยหนึ่งคือ การสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมให้กับทุกภาค ในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่ง ดังนั้นการวางระบบโครงสร้างกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ จะส่งผลให้ภาคต่าง ๆ ของ สังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และ สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 นั้น ได้ให้นิยามธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็น แนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่ง ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไข เยียวยา ภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้ลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และ ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และ กระแสโลกยุคปัจจุบัน และได้มีนักวิชาการรณฤมล ทับจุมพล (มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด, 2548 : ม.ป.น.) ได้รวบรวมแนวคิด ของนักวิชาการจำนวนหนึ่งเกี่ยวกับธรรมาภิบาล หรือธรรมรัฐไว้ดังนี้

1. ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ เสนอว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

2. ประเวศ วะสี อธิบายธรรมรัฐว่า ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ถูก ตรวจสอบได้ และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึงการที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ ถูกต้องเป็นธรรม โดยถักทอทางสังคมเพื่อสร้างพลังงานทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่ การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น

3. อนันท์ ปันยารชุน เสนอว่า ธรรมนูญ คือ ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้ กระทำลงในหลายทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยสาระธรรมนูญ หรือ Good Governance คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐาน เพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชน

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับธรรมนูญ (Good Governance) นั้น จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า ธรรมนูญ (Good Governance) จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ (มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด. 2548 : ม.ป.น.)

1. ภาครัฐ (Public Sector) ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมายและการบริหารราชการ

2. ภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดีและดำเนินธุรกิจ อย่างซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมซึ่งจะทำให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง

3. ภาคประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ (Civil Society) จะมีส่วนในการเกี่ยวพันในการ ดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยการระดมกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า ธรรมนูญ หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในทุกด้าน อย่างเหมาะสมเป็นธรรม โปร่งใสเปิดเผยได้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดประโยชน์สุข เป็นที่ยอมรับได้และพัฒนาสู่ความเจริญก้าวหน้า

1.3 ความสำคัญของธรรมนูญ

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมนูญ (Good Governance) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจหลักการสำคัญของธรรมนูญและนำไปสู่การปฏิบัติในองค์กรภาครัฐสำหรับการบริหารตามหลักธรรมนูญนั้น มีหลักการสำคัญ 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งใช้เป็นหลักการทำให้การบริหารงานภายในองค์กรภาครัฐเกิดความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับความสุขและความสำเร็จในการทำงานภายในองค์กรของตน เกิดความมั่นใจในการบริหารคุณภาพการบริหารจัดการ เพราะยึดหลักการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

1. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจน ในเรื่องการเมืองงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริงทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีเสถียรภาพ
3. ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจสังคม มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและเอื้ออาทรต่อกันช่วยแก้ปัญหา ลดความรุนแรงของปัญหา
4. สร้างความเชื่อมั่น (Trust) ให้เกิดขึ้นซึ่งทำให้สังคมเกิดความสงบสุข
5. ธรรมาภิบาลจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
6. ธรรมาภิบาล จะสร้างความมั่นคงให้เกิดแก่สังคมมนุษย์ โดยสร้างสิ่งที่เรียกว่า Social security สร้าง Human security
7. ช่วยลดปัญหาการจี้ร่ายฎีร์บังหลวงและส่งเสริมคนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต
8. จะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและนอกประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้
9. ธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บังคับถึงระดับการพัฒนาของประเทศที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่น ไปสู่เป้าหมาย
10. เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคีและรวมพลังก่อให้เกิดการพัฒนายั่งยืนทั้งยังเป็นส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ

จากการศึกษาความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนไทยในสังคมทุกประเภทให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความเป็นธรรม เกิดประโยชน์สุข อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และเป็นระบบขับเคลื่อนที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารแบบธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล มีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทาง เศรษฐกิจ และสังคมให้กับทุกภาคในสังคม การบริหารจัดการทางเศรษฐกิจ สังคมและ การเมืองต้องสร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสังคมให้ดำรงอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุขและสังคมมีเสถียรภาพ ดังที่บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 11) ได้กล่าวไว้ว่า การรวบอำนาจไว้ที่ภาคใดภาคหนึ่งย่อมกระทบถึงความเข้มแข็งของภาคอื่นๆ รวมทั้งโครงสร้างการบริหารจัดการสังคมโดยรวม เพราะภาคที่รวบอำนาจนั้นจะใช้ อำนาจจัดสรรทรัพยากรในสังคมตามที่ภาคนั้นต้องการ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอำนาจและความ มั่งคั่งให้ภาคนั้นๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าอำนาจในการกำหนดการใช้ทรัพยากรถูกกระจายให้ภาคต่างๆ มากขึ้น จนภาคต่างๆ มีอิสระและเป็นเอกเทศในตัวเอง ไม่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของภาคหนึ่งๆ การบริหารจัดการสังคมก็ต้องกระทำร่วมกันทุกภาค บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่ยอมรับกันได้และ โดยกระบวนการที่อยู่บนคุณค่า และความไว้วางใจร่วมกันจนเกิดเป็นฉันทามติ (consensus) ของทุกภาค

การประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ ส่วนราชการ เป็นแบบธรรมาภิบาล ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอและเนื่องจาก มาตรา 3/1 แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้การกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการ ปฏิบัติ ราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance ต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ.2555) ได้ผลักดันการสร้างระบบราชการไทยให้เป็นกลไกของรัฐที่สำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะข้าราชการให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันกาล ทั้งนี้ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยการสร้างระบบธรรมาภิบาลสำหรับ

การกำกับดูแลตนเองที่ดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาตินอกจากนี้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยแล้ว เพื่อให้การกำกับดูแลองค์กรของส่วนราชการต่างๆเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเป็นสากลเทียบเท่าหน่วยงานในต่างประเทศและภาคเอกชน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หรือ "Organizational Governance (OG)" เพื่อประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรว่าจะดำเนินการด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีผู้นำแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งนำ Malcolm Baldrige National Quality Award(MBNQA) มาประยุกต์ใช้ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 7 หมวด ได้แก่

หมวด 1 : การนำองค์กร

หมวด 2 : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด 3 : การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 : การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 5 : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 : การจัดการกระบวนการ

หมวด 7 : ผลลัพธ์การดำเนินการ

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของหลักธรรมาภิบาลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักบริหารองค์กรภาครัฐในประเทศจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรม โดยเน้นการบริหารที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ

1.5 องค์ประกอบของการบริหารแบบธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของธรรมาภิบาลมีนักวิชาการ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้ ในส่วนขององค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลนั้น ได้มีนักคิดหลายท่านที่ได้ให้ความสนใจและกล่าวถึง องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ดังต่อไปนี้ Dhaliwal (2004 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 3 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถสะท้อนถึงโครงสร้างและกระบวนการของการบริหารจัดการ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึงการตัดสินใจยอมรับผิดชอบสำหรับสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว นอกจากนั้นยังหมายความรวมถึงการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์และกระบวนการในการเข้าถึงข้อมูล และความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการเข้าถึงข้อมูลนั้น

2. ความโปร่งใส (Transparency) อาศัยในเรื่องของสมมติฐานในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร นั่นคือ การปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ซื่อสัตย์และสามารถตอบคำถามต่างๆ โดยการจัดการการเข้าถึงข้อมูลให้พร้อม

3. การให้บริการสาธารณะ (Contestability) เป็นทางเลือกในการจัดหาบริการตลอดจนการเปิดการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการที่มีศักยภาพ ทำให้ตัวเลือกระหว่างการจัดหาบริการของรัฐและเอกชน ผลลัพธ์ในเรื่องของการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อานันท์ ปันยารชุน (2541) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาลว่าได้แก่

1. การทำงานอย่างมีหลักการ เหตุผลอธิบายได้ (Accountability)
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation)
3. ความสามารถที่จะคาดการณ์ ทำนายถึงความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงได้

(Predictability)

4. ความโปร่งใส ไม่มีความลึกลับ (Transparency)
5. ความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงของทั้งสี่ข้อข้างต้น (Interrelate)

ในภาคเอกชนของไทยได้เสนอหลักการของวิธีการปกครองที่ดีของภาคเอกชน หรือเรียกว่า corporate governance โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2544: 12) ประกอบด้วย

1. การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่ม (Fairness)
2. บริหารด้วยความโปร่งใส (Transparency)
3. บริหารด้วยความรับผิดชอบ (Accountability)
4. บริหารด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (Responsibility)

ลิจิต ชีรเวทิน (2550: 247) นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ไทยได้เสนอหลักการของวิธีการปกครองที่ดี ไว้เช่นกันว่าประกอบด้วย

1. ความชอบธรรม (Legitimacy)
2. หลักนิติธรรม (Rule of Law)
3. ความโปร่งใส (Transparency)
4. การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Accountability)
5. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation)

6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

พิทยา ว่องกุล (2541: 3) ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่อง องค์ประกอบหลักของ
 ธรรมาภิบาล ไว้ 5 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. ภาวะความรับผิดชอบ
2. ความโปร่งใส
3. การปราบปราม การทุจริต และการประพฤติมิชอบ
4. การจัดวิธีการปกครองแบบมีส่วนร่วม
5. การสร้างกรอบทางกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง

นวพร เรื่องสกุล (2545: 125) ได้กล่าวว่าหลักการของวิธีการปกครองที่ดีของ
 ภาคเอกชน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักๆ ที่นักลงทุนต่างชาติให้ความสำคัญนั้น ได้แก่

1. การเปิดเผยสารสนเทศและความโปร่งใส
2. สิทธิและความเท่าเทียมของผู้ถือหุ้น
3. ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
4. คณะกรรมการเป็นอิสระและเข้มแข็ง

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ
 สังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่

หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย และกฎข้อบังคับ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม
 เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับ
 เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบรรดาคำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน
 พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย
 ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ
 โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่
 เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก
 และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอ
 ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้
 สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (The United Nations Development Programme) ได้ทบทวนและให้คำนิยามใหม่ โดยรวมความถึงการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ เรียกว่า หลักธรรมาภิบาลสากล (UNDP, 1997 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนิมนวล, 2552: 26-28) ประกอบด้วยหลัก 9 ประการ คือ ท้องถิ่น

1. การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ทุกคนควรมีสิทธิในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์
2. นิติธรรม (Rule of Law) คือ กรอบด้วยกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน
3. ความโปร่งใส (Transparency) คือ การบริหารและดำเนินงานต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพด้านข้อมูลข่าวสารบุคคลที่มีความสนใจหรือมีความเกี่ยวข้อง จะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารต้องเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์
4. การตอบสนอง (Responsiveness) คือ องค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) คือ มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) คือ ทุกคนมีโอกาสนในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) คือ องค์การและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) คือ ผู้นำและสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) กำหนดองค์ประกอบของ Good Governance (ADB, 1995 อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 154)

1. ความน่าเชื่อถือ และมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน (Accountability)
2. ความโปร่งใส (Transparency)
3. การมีส่วนร่วม (Participation)
4. ความสามารถคาดการณ์ได้ (Predictability)
5. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลักการทั้ง 4 ประการข้างต้น (Interrelate)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตราไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ตัวแบบการใช้พุทธธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบพุทธธรรมสำหรับหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความพร้อมรับผิด หลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักองค์การแห่งการเรียนรู้

หลักบริหารจัดการ และหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (งานวิจัย, พระมหาศกฏากนกอริยสิน ในหนังสือมิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี, รศ.ดร.เสนห์ จุ้ยโต, 2557:78)

การพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ (มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี, รศ.ดร.เสนห์ จุ้ยโต, 2557:259) เป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. **ให้ความรู้กระจ่างชัด** หมายถึง การให้การฝึกอบรมหลักสูตรทศธรรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. **เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล** หมายถึง การสรรหาและพัฒนาทีมงานธรรมาภิบาลให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง พร้อมทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ขยายเครือข่ายธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. **ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในธรรมาภิบาลของ อปท. ตั้งแต่ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล
4. **มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ** หมายถึง การสร้างจิตสำนึกในการบริการเพื่ออาสาทำงานเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยการทำงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่

1. **ประเมินตนเอง** หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาธรรมาภิบาลของ อปท. ให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป เป็นการประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเป็นสำคัญที่เรียกว่า Self Assessment Report (SAR)
2. **เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง** หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมและผลการดำเนินกิจกรรมธรรมาภิบาลของ อปท. ผ่านสื่อทุกช่องทางทั้งวิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ต เสียงตามสาย วารสารจุลสาร และการประชุมชี้แจง การสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกจะนำมาซึ่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลของ อปท.

3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การจัดกิจกรรมรวมพลังสร้างความเป็นหนึ่ง ที่เรียกว่า Walk Rally ในต่างจังหวัดแบบ พักค้างคืน

4. ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด หมายถึง การศึกษาดูงานหน่วย ปฏิบัติธรรมาภิบาลของกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ องค์การมหาชน องค์การภาครัฐอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุดที่เรียกว่า Best Practice พร้อมนำผลงานจากการศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้

5. ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อมอบรางวัลแก่ อปท. ที่เป็นเลิศด้านธรรมาภิบาล โดยให้ สถาบันการศึกษาเป็นผู้จัด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ความมีอำนาจบารมีในการสร้างการยอมรับศรัทธาจากประชาชนในท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นด้วยการมีคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณในการเป็นนักบริหารที่ค้ำมืออาชีพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในที่นี้มุ่งเน้นทั้ง ความเป็นคนดีและคนเก่งของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งมีสมรรถนะนักบริหารในการทำงาน มาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพด้วย

2. วัฒนธรรมทางสังคม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ที่มุ่งเน้น สังคมแห่งมิตรไมตรี สังคมแห่งการมีน้ำใจ จริงใจ ช่วยเหลือกันเป็นสังคมที่สนับสนุนคนดี คนเก่งให้เป็นผู้นำท้องถิ่น คนที่ทุจริตคอร์รัปชัน เราไม่นิยม เราไม่สนับสนุน ต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในวงราชการ ในทางตรงกันข้าม ถ้าวัฒนธรรมทางสังคมมุ่งเน้นระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ ระบบพรรคพวก จะส่งผลทำให้การบริหารท้องถิ่นไร้ประสิทธิภาพ และขาด ธรรมาภิบาลต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ดีควรขจัดให้หมดไป

3. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปลูกฝังความคิด ความเชื่อในธรรมาภิบาลใน 10 หลักการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความพร้อมรับผิด หลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักองค์การแห่งการเรียนรู้ หลักบริหารจัดการ และหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคคลของ อปท. ควรมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบผลงาน(Performance System) และระบบสมรรถนะ(Competency System)

4. ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล หมายถึง การตรวจสอบถ่วงดุลจากภายนอกซึ่งประกอบด้วย องค์การอิสระและองค์กรตามรัฐธรรมนูญ องค์การภาครัฐ องค์การภาคประชาชน องค์การภาคประชาสังคม เพื่อคอยตรวจสอบการดำเนินงานของ รมว. ในกรณีที่ รมว. ใดไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ต้องมีการตรวจสอบโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ปปช.) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน(คตง.) ศาลปกครอง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ(ปปท.) และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การนำระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) มาใช้ในการบริหารจัดการ รมว. ผู้ความเป็นเลิศ ซึ่งระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จะทำให้การบริหาร รมว. ผู้ธรรมมาภิบาลมากขึ้น การทำงานจะมีครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และมีมาตรฐาน จะลดการทุจริตคอร์รัปชันน้อยลง

6. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานประจำ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของ รมว. ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ รมว. พนักงานต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีจิตอาสาพร้อมเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง พนักงาน รมว. ต้องมีสมรรถนะในการทำงานอย่างมืออาชีพ เช่น สมรรถนะด้านการคิด ประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ สมรรถนะด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการจัดการความขัดแย้งในชุมชน สมรรถนะด้านจิตสำนึกประชาธิปไตย สมรรถนะด้านการสร้างและบริหารเครือข่าย เป็นต้น

สถาบันพระปกเกล้า ได้บูรณาการ หลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 กับแนวคิด การบริหารจัดการรัฐกิจแนวใหม่ โดยเพิ่มเติมมาอีก 4 หลัก (สถาบันพระปกเกล้า, 2551:153) คือ

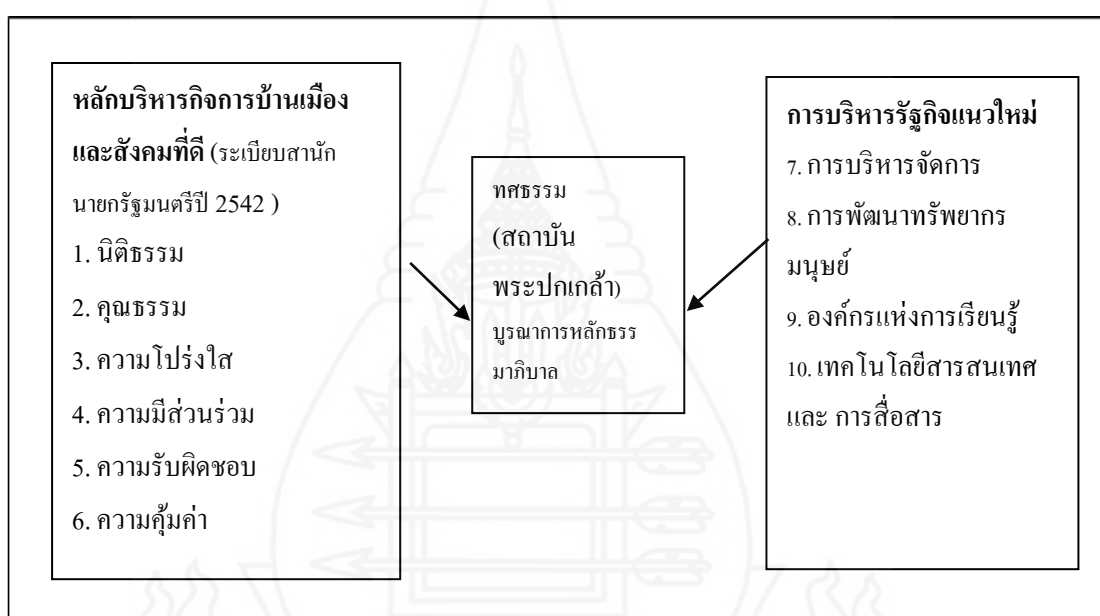
1. หลักการบริหารจัดการ คือ กระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการที่มีการนำผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการและประโยชน์สูงสุด

2. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่สร้างให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลอง และการพัฒนา เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3. หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการเสริมสร้าง จัดหาและแลกเปลี่ยน ความรู้ ตลอดจนนำความรู้ใหม่ทีมาจากภายนอกองค์กร และภายในองค์กรจากในตัวบุคคล

มาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน สมาชิกขององค์กรเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง โดยการสร้างผลผลิตที่องค์กรต้องการ ซึ่งมีการปลูกฝังรูปแบบในการคิดที่ใหม่และขยายเพิ่ม และได้มีการสร้างความมุ่งมั่นร่วมกันและสมาชิกประชาชนมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการพัฒนาเครือข่ายซึ่งผู้รับบริการจำนวนมากสามารถเข้าถึง ได้มีการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยผ่านเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสาร เกิดมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการใช้งานมาใช้ในองค์กร และมีนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน



ภาพที่ 2.1 ทศวรรษ (สถาบันพระปกเกล้า)

จากความคิดเห็นของนักคิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดของการจัดองค์ประกอบธรรมาภิบาลที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งบางท่านก็มีการแบ่งองค์ประกอบเหมือนกับองค์กรระหว่างประเทศ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (2542) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลมีความหลากหลายตามการแบ่งของแต่ละองค์กรหรือแต่ละคนที่มีมุมมองความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการนำไปปฏิบัติ แต่โดยสาระโดยรวมมีความคล้ายคลึงกัน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของการบริหารทศวรรษ (สถาบันพระปกเกล้า) 10 หลัก

ประกอบด้วยหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีปี 2542) 6 หลัก และการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อีก 4 หลัก ดังนี้ 1. นิติธรรม 2. คุณธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความมีส่วนร่วม 5. ความรับผิดชอบ 6. ความคุ้มค่า 7. การบริหารจัดการ 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.6 การวัดผลการบริหารแบบธรรมาภิบาล

ส่วนราชการ มีการกำกับ ดูแลองค์การที่ดี ที่สามารถปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวางแผนงาน Plan (P) ที่เป็นระบบ และมีคุณภาพโดยพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน ไปสู่การปฏิบัติ Do (D) อย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร และจัดให้มีการติดตามประเมินผล Check (C) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติ งานและปรับปรุงแผน งาน ACT (A) ให้องค์กรบรรลุได้ตามวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าประสงค์ โดยมี ผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต จึงกำหนดแนวทางการจัดระดับการกำกับ ดูแลองค์การภาครัฐตามหลัก

ธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยแบ่งการพิจารณา เป็น 3 มิติ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ระดับการกำกับ ดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานกพร.)

มิติ	แนวทางการประเมินฯ
มิติที่ 1	การมีระบบ หลักการ แนวทาง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ (Approach)
1	พิจารณาความครบถ้วนของโครงสร้าง องค์ประกอบ ความสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ (Integration) รวมถึงการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี/จำเป็น) (Learning)
มิติที่ 2	การนำไปปฏิบัติ (Deployment)
2	พิจารณาการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง ถูกต้องตามแนวทางหรือหลักการที่กำหนด ประกาศ หรือระบุไว้อย่างครบถ้วน
มิติที่ 3	ผลที่เกิดขึ้น (Results)
3	พิจารณาผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป้าหมาย/ความคาดหวัง และแนวปฏิบัติที่ดี ที่เป็นที่ยอมรับ โดยผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา

การจัดทำเกณฑ์ประเมินนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีนั้น ได้กำหนดกรอบแนวทางที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับแนวคิดที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ความรู้และได้เสนอแนะไว้ในคู่มือการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีเมื่อปี พ.ศ. 2551 รวมทั้งสอดคล้องกับเกณฑ์หมวดที่ 1 ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสรุปได้ว่าเกณฑ์ประเมินนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

กระบวนการจัดทำนโยบายฯ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีประจำหน่วยงานจนแล้วเสร็จ จนถึงประกาศใช้อย่างเป็นอย่างเป็นทางการ

ส่วนประกอบของนโยบาย หมายถึง ส่วนประกอบของนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ได้แก่ นโยบาย 4 ด้านประกอบด้วย (1) ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม (2) ด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ด้านองค์กร (4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน

การนำไปนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง เมื่อหน่วยงานมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีแล้ว ผู้รับผิดชอบนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีจะต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการวางแผนเพื่อผลักดันให้มีการปฏิบัติตามนโยบายซึ่งครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ เช่น การสื่อสารในหลายช่องทาง การทำกิจกรรมกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนภายในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การให้ความรู้ การให้คำปรึกษาเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำโครงการหรือมาตรการรองรับนโยบายแต่ละด้านอย่างจริงจัง ต่อจากนั้นการติดตามความก้าวหน้าของนโยบายและการดำเนินโครงการหรือมาตรการต่างๆ ที่รองรับนโยบาย และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริม รวมทั้ง ผลการดำเนินโครงการประเมินและจัดระดับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ให้ความสำคัญกับทั้งสามองค์ประกอบดังกล่าวที่แตกต่างกันบ้างเล็กน้อย แต่เป้าหมายสำคัญของการจัดทำเกณฑ์ มุ่งเน้นที่จะผลักดันให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องการมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีมีคุณภาพเทียบเท่าระดับสากล รวมทั้ง เน้นในเรื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจจากประชาชน

สรุป การวัดผลการบริหารแบบธรรมาภิบาล เป็นเกณฑ์ประเมินนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ 1) กระบวนการจัดทำนโยบายฯ 2) ส่วนประกอบของนโยบาย และ 3) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และได้กำหนดแนวทางการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยแบ่งการพิจารณา เป็น 3 มิติ คือ 1) การมีระบบ หลักการ แนวทาง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ (Approach) 2) การนำไปปฏิบัติ (Deployment) และ 3) ผลที่เกิดขึ้น (Results)

1.7 ระบบการบริหารแบบธรรมาภิบาลในส่วนราชการไทย

การปฏิรูประบบราชการไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นนโยบายและภารกิจสำคัญที่รัฐบาลต้องผลักดันให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระแสการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชน การมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของการบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติเป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจในภาคราชการ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่เป็นองค์กรทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินการกิจกรรมเป็นสำคัญ เมื่อเป็นพลเมืองและหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารแนวใหม่ที่กำลังเป็นกระแสนิยมอยู่ในขณะนี้คือ การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปภาครัฐ ซึ่งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญและพยายามจะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบให้หลักธรรมาภิบาลเป็นวาระแห่งชาติโดยให้ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน (ถวิลวดี บุรีกุล 2552: 235- 236)

1.8 ประโยชน์ของการบริหารแบบธรรมาภิบาล

1. รัฐสามารถกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานได้ชัดเจนและมีกลไกที่จะพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้
2. ส่วนราชการและข้าราชการ มีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่เป็นมาตรฐานชัดเจนมีความโปร่งใส สามารถวัดผลการดำเนินงานได้
3. ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนราชการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)

ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

รศ.ดร.เสนห์ จุ้ยโต ได้พัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ (มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี, เป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยเฉพาะปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ เกี่ยวกับการบริหารธรรมาภิบาล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมทั้งปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ทั้ง 6 ปัจจัย ของรศ.ดร.เสนห์ จุ้ยโต และได้นำมาประยุกต์ทำการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพียง 2 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2) วัฒนธรรมองค์การของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมที่จะศึกษาว่ามีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการบริหาร

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทำให้ทราบถึงความหมาย และความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นการปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ทุกกลุ่มตั้งแต่สังคมล่าสัตว์ เช่น ชนเผ่าโบราณดั้งเดิม จนถึงสังคมเมืองสมัยใหม่ ในสังคมดังกล่าวเราจะพบบุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งใช้ภาวะผู้นำของตนเพื่อประสานประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งให้กับสมาชิกในกลุ่มของตน อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จึงเป็นเรื่องสำคัญและนำไปใช้ในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ (excellence) (วิสัยทัศน์ ผู้นำยุคใหม่ : รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 1)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985 : 719) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่ง Yukl (Yukl, 1989 : 3) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกัน ก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำ ในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกัน ในที่นี้จึงขอเสนอให้ศึกษาดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและสร้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974:411)

ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979:303)

ภาวะผู้นำคือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ (Schwartz, 1980:491)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Mitchell and Larson, Jr., 1987:435)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ผู้บริหารขององค์การควรมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ

แม้ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำอาจมีความสำคัญลดน้อยลง ในบางสถานการณ์คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ และเงื่อนไขภายในองค์การบางอย่างที่มาจำกัดหรือลดความสำคัญของภาวะผู้นำลงไป ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จนเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นอย่างดี ในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำอาจแทบไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเลย เพียงแต่พิจารณาผลงานที่ทำสำเร็จก็เพียงพอ หรือถ้าลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีการกำหนดระเบียบวิธีการและขั้นตอนการทำงานไว้ ในรายละเอียดแล้ว เช่น งานออกบัตรประชาชน งานทะเบียนราษฎรต่าง ๆ ในกรณีเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถทำงานไปเองได้ตามระเบียบขั้นตอนที่วางไว้ ผู้นำจะเข้าไปมีอิทธิพลต่อ

การทำงานได้น้อย อาจจะมีบ้างก็เป็นเพียงบางกรณีที่ต้องขอคำปรึกษาเท่านั้น (วิสัยทัศน์ ผู้นำยุคใหม่ : รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 6)

2.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์ผู้นำ

วิสัยทัศน์ที่มีความสำคัญต่อผู้นำทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะองค์การภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์มากขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารภาครัฐ ทุกแห่งใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and strategy) เป็นเครื่องมือนำทางการบริหารสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ ที่ใดมีการจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นั่น คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) เป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำใน 4 ประการ ดังนี้

1) ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้บริหารที่เลือกและกำหนดเป้าหมายในอนาคต ซึ่งจะสอดคล้องต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน ผู้ที่ทำหน้ากำหนดทิศทางต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าขององค์กร ความก้าวหน้าในที่นี้หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นผู้นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ถ้าผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้แล้ว ก็สามารถที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือให้ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกันที่จะทำให้เป็นจริงได้ ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วมหรือสานฝัน (shard vision) ในปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำแบบบูรณาการหรือซีอีโอ (Chief Executive Officer : CEO)

2) ช่วยเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบในการกระตุ้นและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จในอนาคตได้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องคาดการณ์ล่วงหน้าในอนาคต ได้ดี มีแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง วิสัยทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชัดเจนในเรื่องการพัฒนา การสนับสนุน การวิจัยทดลอง การกระจายอำนาจ การตัดสินใจสู่ระดับปฏิบัติการ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือซีซีโอ (Chief Change Officer : CCO)

3) ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการพูดและเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสามารถในการขอความร่วมมือประสานงานและเจรจาต่อรองที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการอธิบายถ่ายทอดโน้มน้าวต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้สนับสนุนและผู้ควบคุมนโยบาย ดังนั้น ผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องเป็นผู้เจรจาต่อรองที่ดีด้วยเป็นผู้สร้างเครือข่าย (networking)

สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกด้วยการใช้ความคิดและข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ในองค์กร ทัศนคติของผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต้องชัดเจนพร้อมที่จะนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความ คึงคุดใจ ความสนใจ ความตื่นตัว ความคุ้มค่าต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในอนาคต ปัจจุบันเรียกว่าผู้นำสารสนเทศหรือซีไอโอ (Chief Information Officer : CIO)

4) ช่วยฝึกสอนทีมงาน เป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสร้างทีมงาน สู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่กระตุ้นความพยายามของสมาชิกในทีมงานเพื่อที่จะทำให้ความฝันหรือ ทัศนคติกลับกลายเป็นความจริงได้ ผู้ฝึกสอนที่ดีหรือโค้ชยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความจริงใจ และไว้วางใจต่อกัน ช่วยสร้างให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้และมีความเจริญก้าวหน้าและสอนให้ทุกคน พัฒนาปรับปรุงความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ฝันไว้ ปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำฝึกอบรม หรือ ซีทีโอ (Chief Training Officer : CTO) (วิสัยทัศน์ ผู้นำยุคใหม่ :

รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต 2552 : 79)

สรุป ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารธรรมาภิบาล กล่าวคือ การบริหารงานองค์กรให้เกิดธรรมาภิบาลจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งคือผู้นำ องค์กรนั้นๆ ต้องมีภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อ บุคคลอื่น ให้มี พฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมี องค์กรประกอบได้แก่ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติ ตามและการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการ เลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 วัฒนธรรมองค์กร

ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จากกรอบแนวคิดในด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบ ต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติ ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภท จึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี

เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547: 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

พร ภิสึก (2546: 27) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ กลุ่มของค่านิยมรวมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

วัฒนธรรมองค์กร (Moorherad & Griffin 1995: 440) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

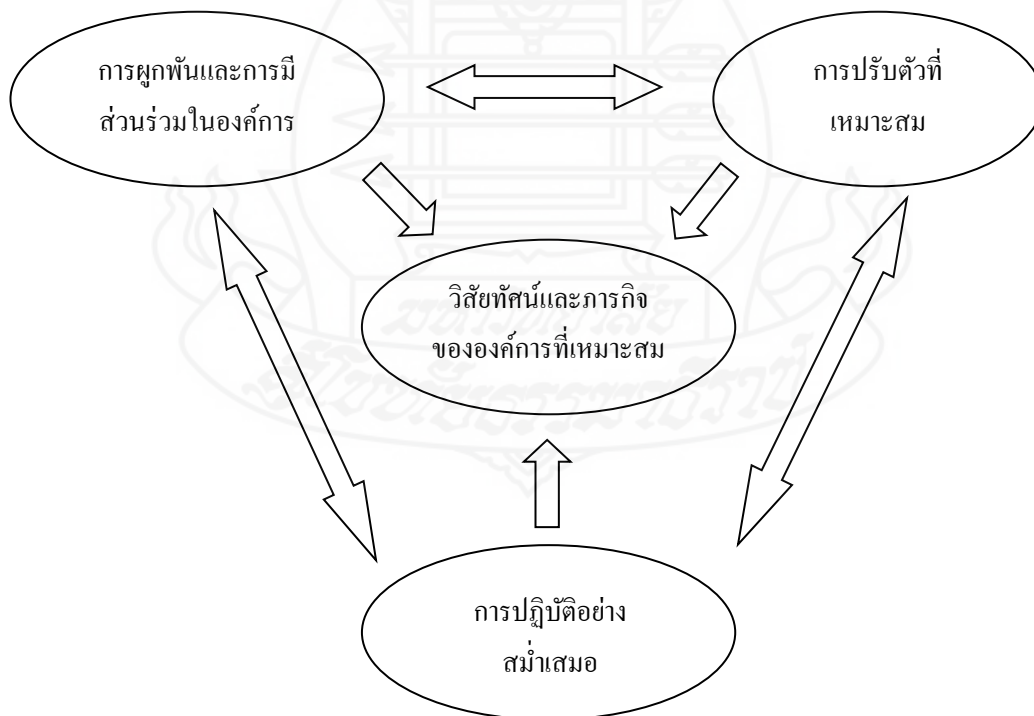
โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

2.2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

- 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ
- 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
- 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
- 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3.1 ความเป็นมาในการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ในอดีตภารกิจด้านป่าไม้ ได้แก่ งานปลูกบำรุงป่า งานวนวัฒนวิจัย งานอุทยานแห่งชาติ งานด้านสัตว์ป่า งานต้นน้ำ และงานด้านป้องกันปราบปรามและไฟป่า ขึ้นตรงกับกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เดิมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ต่อมาได้มีการเสนอให้แยกงานที่เกี่ยวกับป่าเศรษฐกิจและงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองป่าไม้ออกจากกัน โดยให้งานทางด้านป่าเศรษฐกิจอยู่กับกรมป่าไม้ ส่วนงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครอง ให้ไปตั้งเป็นกรมขึ้นมาใหม่ และให้สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ให้จัดตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 9 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 22 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนราชการอื่นที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 23 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติมีส่วนราชการดังต่อไปนี้ ซึ่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในลำดับที่ (9) และต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้หน่วยงานราชการการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางในการได้รับบริการจากรัฐ และการบริหารแบบธรรมาภิบาล โดยเน้นการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยหมวดที่ 3 กล่าวถึง “การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้เริ่มแนวทางการบริหารแบบธรรมาภิบาล โดยเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบในปี พ.ศ. 2552 โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ จัดทำแผนบริหารราชการ 4 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งในปัจจุบันอยู่ระหว่างแผนบริหารราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558)

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์ การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพสำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่า “ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม่ยั่งยืน” และในปัจจุบัน อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คือ นายนิพนธ์ โชติบาล ซึ่งได้นำหลักบริหาร ธรรมาภิบาลประยุกต์ใช้บริหารงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3.2 โครงสร้างองค์กรและวิธีการจัดการที่แสดงถึงการกำกับดูแลตนเองที่ดีของกรมอุทยานแห่งชาติฯ คือ

1. กรมอุทยานแห่งชาติฯ มีกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระ ที่รายงานผลการดำเนินงานตรงต่ออธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติฯ โดยมี หน้าที่ตรวจสอบวิเคราะห์ รวมทั้งประเมินผลการดำเนินการตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติ คณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ การบริหารพัสดุ และทรัพย์สิน เพื่อให้การใช้ ทรัพยากร ของทางราชการทุกประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. มีศูนย์ราชการใสสะอาด เพื่อรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนต่างๆ เกี่ยวกับการ ประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ โดยมีช่องทางการสื่อสาร ผ่านทาง Internet ตู้ไปรษณีย์ และ หนังสือโดยตรง
3. มีระบบควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544
4. แต่งตั้งผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ
5. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ
6. ใช้ระบบ PART

3.3 ภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีแนวทางในการเรียนรู้ของ องค์กรและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยใช้ระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- ข้อเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Blue Print for Change)
- การปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ

- การพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และ 1 ปี
- การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- การจัดทำแผนการจัดการความรู้
- การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
- จัดให้มีคลังความรู้ในแต่ละหน่วยงาน
- จัดให้มีระบบที่เชื่อมโยงในแต่ละหน่วยงาน
- การเข้าถึงความรู้ในระบบ Internet ของกรมฯ
- จัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติฯ
- จัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
- การจัดทำเว็บไซต์ www.dnp.go.th
- การจัดทำคู่มือทางวิชาการที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
- การจัดประชุมเผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการ
- และจัดให้มีโครงการ E-Learning หลักสูตรที่เป็นภารกิจหลัก
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีเทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญในการให้บริการและการปฏิบัติงาน¹

เทคโนโลยี : ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Internet ระบบ GFMS (การบริหารงบประมาณและพัสดุ) ระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ GIS WEBSITE กรมอุทยานแห่งชาติ ระบบฐานข้อมูล ระบบงานเครือข่ายกรมอุทยานฯ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ใช้ในการรับ-ส่งแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับหน่วยงานภายในและภายนอก ระบบวิทยุสื่อสาร ระบบโทรศัพท์ (โทรสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบสายด่วนแจ้งเหตุด่วน 1362)

การเชื่อมโยงระบบเครือข่ายในปัจจุบันของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดตั้งเป็น เครือข่ายท้องถิ่น (Local Area Network) ในลักษณะรวมศูนย์ (Centralized) โดยหน่วยงานในส่วนกลางจะมี เครือข่ายหลักเชื่อมกับเครือข่ายย่อยของหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมผ่านทางสายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic)

¹ ลักษณะสำคัญขององค์กร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการสำรวจและศึกษาผังการเชื่อมต่อระบบเครือข่ายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ระบบเครือข่ายของหน่วยงานถูกออกแบบให้แยกออกเป็น ๒ ส่วนอย่าง ชัดเจน คือ เครือข่ายภายใน (Intranet) และ เครือข่ายภายนอก (Internet) เพื่อป้องกันการถูกบุกรุก จารกรรมข้อมูลภายในระบบเครือข่ายได้ โดยการเชื่อมต่อภายในนั้นมีการใช้สายสัญญาณทั้งชนิด UTP CAT ๕/๖ และ Fiber Optic ซึ่งเหมาะสมกับการใช้งาน

3.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของงาน ในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ ประชาชนทราบด้วย

มาตรา ๘๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่รักษาสมาธิ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการ ในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำ การหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ด้วย

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติต่อไปนี้

๑. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาลและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

๔. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ ตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

๕. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๖. ต้องรักษาความลับของทางราชการ

๗. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและร่วมปฏิบัติราชการ

๘. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

๙. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการ

๑๐. ต้องรักษาชื่อเสียงของตน รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

๑๑. กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

๑. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

๒. ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๓. ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

๔. ต้องไม่ประมาทเดินเล่นในหน้าที่ราชการ

๕. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๖. ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๗. ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหง
กันในการปฏิบัติราชการ

๘. ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่
กำหนดในกฎ ก.พ.

๙. ต้องไม่คูหมีน เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อ
ราชการ

๑๐. ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑
และ มาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำผิดวินัยดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีชอบเพื่อให้เกิด
ความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

๒. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็น
เหตุให้เสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง

๓. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน
โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ของทาง
ราชการ

๔. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง

๕. คูหมีน เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทาร้ายประชาชนผู้ติดต่อ
ราชการอย่างร้ายแรง

๖. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษ
จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๗. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

๘. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓(๑๐) ที่มีกฎ ก.พ.

กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยา
ข้าราชการพลเรือนกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืชขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการ
ประพฤติและปฏิบัติตนของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้²

ข้อ 1 ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความซื่อสัตย์ สุจริต
และความรับผิดชอบ และมีคุณธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียบตรงและเที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวัง
หรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นผู้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของชาติ
- 3) รับผิดชอบ มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย
และรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตน เพื่อรักษามาตรฐาน
กาให้บริการภาครัฐในระดับสูง
- 5) รับผิดชอบต่อระมัดระวังใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาทรัพย์สิน
สาธารณะ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต

ข้อ 2 การเป็นพลเมืองที่ดี เป็นแบบอย่างของสังคม

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยึดมั่นในระบบ
ประชาธิปไตยเคารพกฎหมาย กติกาของสังคม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และคุณค่าของทุกคน
กระทำเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ

- 1) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 2) การยึดมั่นในสถาบันครอบครัว ซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง พร้อมรับผิดชอบ
- 3) ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ ข้อบังคับของสังคมไทยที่จะให้โอกาส
แก่ประชาชนไทยอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) เคารพสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนและบุคคลอื่นอย่าง
เท่าเทียมกัน
- 5) ประพฤติ ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของสังคมไทย
- 6) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและต่อต้านการทำลายทรัพยากร

² นายจตุพร บุรุษพัฒน์ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกาศกรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เรื่อง ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

7) พิทักษ์รักษาความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมและพัฒนาให้คงอยู่เป็น
ประโยชน์ที่ยั่งยืน

8) ประยุกต์ใช้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับบทบาทด้านวิชาชีพของตนอย่าง
ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ข้อ 3 การยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก
วิชาการ กฎหมาย วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

1) ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย
2) ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ส่วนตน
3) ทำงานโดยยึดมั่นหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม โดยไม่โอนอ่อน
ตามอิทธิพลใด

4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชนในการปกป้องผลประโยชน์
ของชาติและคุณความดีของสาธารณชน

5) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใดๆ ของตน
หรือผู้อื่นเพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ

6) พுகจริง และทำจริงด้วยความเที่ยงธรรม

7) อุทิศร่างกาย แรงใจ ผลักดันภารกิจของตนให้บรรลุผลด้วยความถูกต้อง
ชอบธรรม

8) มีสัจจะ และไม่สัญญาใดๆ กับบุคคลอื่นโดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม
เกียรติยศหรือความก้าวหน้าของตน

9) เป็นต้นแบบของการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาการป่าไม้

10) สามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรงปราศจากผลประโยชน์ส่วนตน

11) กล่าวทักท้วง ปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม

ข้อ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
อุตสาหะ มุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นและอดทน

1) ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง

ชอบธรรม

2) ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รักษาและปกป้อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย

3) ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ ตามกำหนดเวลา โดยยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

4) ปฏิบัติงานด้วยความเพียร ความอดทน ทุ่มเทและเสียสละ

5) มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6) ปฏิบัติงานและพัฒนางานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

ดีกว่าเดิม

7) มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุภารกิจ

8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 5 การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำรงตน โดยยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

1) ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2) ไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น ชุมชนชาติ และสิ่งแวดล้อม

3) มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด มัธยัสถ์ ตามศักยภาพของตน

4) ดำรงชีวิตโดยมีเป้าหมายและดำเนินการสู่เป้าหมายด้วยความพยายาม

เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างชอบธรรม

5) ประพฤติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบทอด

ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

6) รับรู้คุณค่าความแตกต่างและความดีของบุคคลเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

7) ปฏิบัติตนตามความเชื่อทางศาสนาที่ตนยึดถืออย่างเคร่งครัด

ข้อ 6 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ปราศจากอคติด้วยจิตบริการ

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อประชาชน เจ้าหน้าที่ ภาครัฐอื่นอย่างเสมอภาค

2) ไม่ดกอยู่ใต้อิทธิพล ไม่ใช้อิทธิพล หรือไม่ใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน ตลอดจนการดำรงชีวิตส่วนตัว

3) การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานความเสมอภาค จริงใจและมีเหตุผล

- 4) รักษาความสมดุลระหว่างผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชนกับจุดมุ่งหมายในการตัดสินใจ
- 5) ตัดสินใจให้ทันเวลา เพื่อให้เกิดผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม
- 6) ทำหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์กรให้เสร็จสมบูรณ์โดยไม่มีผลกระทบจากความเชื่อส่วนตัว
- 7) รักษาความเป็นกลางทางการเมืองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันทุกฝ่ายได้อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

ข้อ 7 ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย พร้อมรับผิดชอบและตรวจสอบได้

- 1) ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ โดยไม่ถูกต้องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง ผู้อื่น หรือเป็นภัยต่อประชาชนและประเทศ
- 2) พร้อมรับการตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ
- 3) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
- 4) กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน
- 5) การมอบหมายงานหรือการสั่งการต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร
- 6) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 7) เปิดเผยความต้องการส่วนตัวหรือผลประโยชน์ ส่วนตนที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวมให้หน่วยงานทราบ

ให้ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องรับรู้และเข้าใจข้อพึงประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น โดยครบถ้วน ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันไม่ใช้ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

3.5 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 กำหนดให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ป่าไม้ อนุรักษ์ คุ้มครอง ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิมและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่าให้สมบูรณ์และสมดุลตามธรรมชาติ โดยให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนที่เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ฟื้นฟู แก้ไข ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้ควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และการฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ

กำหนดมาตรการและมาตรฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

บริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้

ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ยึดกรอบนโยบายรัฐบาล ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินเป็นหลัก ในการกำหนดรายละเอียดและแนวทางของกระทรวงที่จะดำเนินการในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นการผลักดันให้ประเด็นนโยบายตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ครั้งนี้ จัดทำตามแบบฟอร์มของสำนักงาน ก.พ.ร. และแบบฟอร์มของสำนักงานงบประมาณผ่านระบบสารสนเทศของสำนักงานงบประมาณ (e - Budgeting) ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาพรวมและแผนผังแสดงความเชื่อมโยงของนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ Flagship Project ผลผลิต/กิจกรรม เป้าหมายและตัวชี้วัด เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกลุ่มภารกิจ จำนวน 3 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรน้ำในแผ่นดิน และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 17 หน่วยงาน โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก นโยบายที่ 3 นโยบายเศรษฐกิจและนโยบายที่ 5 ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นเจ้าภาพหลัก ได้กำหนดยุทธศาสตร์กระทรวง 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) อนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทุกประเภท ที่ดิน ป่าไม้ และสัตว์ป่าที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืน (3) บริหารจัดการเพื่อให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน (4) การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ให้มีการจัดการน้ำในระดับประเทศทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินอย่างมีประสิทธิภาพ (5) พัฒนาระบบบริหารจัดการพิบัติภัย พัฒนาระบบเตือนภัยทางธรรมชาติและสาธารณภัย (6) การพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและการจัดการมลพิษ (7) พัฒนาองค์ความรู้ และกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ (8) สร้างความตระหนัก จิตสำนึก และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555 - 2558) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2554 ที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มอบรองอธิบดี

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (นายมนโพนพิศ หัวหน้าแก้ว) เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ สำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟป่า, สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์, สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช, สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ, สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า, สำนักอุทยานแห่งชาติ, สำนักบริหารงานกลาง และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หน่วยงานละ 1 คน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช เป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ป้องกันและฟื้นฟูแหล่งต้นน้ำลำธาร (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า (3) พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติ (4) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (5) เตรียมความพร้อมในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและพิบัติภัยธรรมชาติ (6) พัฒนานอค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555 - 2558) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้นำเสนอผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ ในการใช้ประกอบในการจัดทำคำของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สำนักแผนงานและสารสนเทศได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทราบเป็นความก้าวหน้าในการประชุมผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 2 ครั้ง และได้มีการแจ้งเวียนแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ รวมทั้งได้มีการเผยแพร่ข้อมูลแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผ่านทางเว็บไซต์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น (1) เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี (2) ใช้ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ใช้ในการรายงานผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) (4) ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นต้น

ทั้งนี้จากการดำเนินการดังกล่าวก็เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ : ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน

พันธกิจ : 1. อนุรักษ์ ค้ำครอง และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

2. วิจัย พัฒนาและให้บริการด้านวิชาการ

3. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าโดยกระบวนการ

มีส่วนร่วม บนพื้นฐาน เทคโนโลยีที่เหมาะสม

4. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและ

ยั่งยืน

คำนิยาม : PROTECT = อนุรักษ์

P = Participation หมายถึง ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

R = Relevance หมายถึง งานที่ทำตรงภารกิจ

O = Outcome หมายถึง มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นหลัก

T = Team หมายถึง ทำงานเป็นทีม

E = Efficiency หมายถึง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

C = Conservation หมายถึง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดม
สมบูรณ์สามารถใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

T = Technology หมายถึง นำวิทยาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

1. ป้องกันและฟื้นฟูแหล่งต้นน้ำลำธาร

2. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

3. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติ

4. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

5. เตรียมความพร้อมในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ของสภาพภูมิอากาศและพิบัติภัยธรรมชาติ

6. พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์ :

1. ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อป้องกันการชะล้างทำลายหน้าดิน

ลดความรุนแรงของน้ำในพื้นที่ลาดชัน

2. อนุรักษ์ คุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วม
3. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม
4. อนุรักษ์ แนวปะการัง ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติทางทะเลรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในทะเล
5. เตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

หน่วยงานรับผิดชอบ:

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

ป้องกันและฟื้นฟูแหล่งต้นน้ำลำธาร

เป้าประสงค์

ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อป้องกันการชะล้างทำลายหน้าดิน ลดความรุนแรงของน้ำในพื้นที่ลาดชัน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. พื้นที่ป่าอนุรักษ์ในพื้นที่ลุ่มน้ำยม – น่าน ได้รับการบริหารจัดการ	๑๐.๒๓ ล้านไร่
๒. พื้นที่ป่าอนุรักษ์ในพื้นที่ลุ่มน้ำยม – น่าน มีความสมบูรณ์ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- ฟื้นฟูสภาพป่าไม้พื้นที่ต้นน้ำตามแนวพระราชดำริ

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ลุ่มน้ำยม – น่าน

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
- สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า
- สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

เป้าประสงค์

อนุรักษ์ ค้ำครองและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. พื้นที่ป่าอนุรักษ์ได้รับการคุ้มครองป้องกัน	๙๓ ล้านไร่ ร้อยละ ๒๕
๒. หน่วยปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่า	

กลยุทธ์

- ป้องกัน รักษาพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้คงความอุดมสมบูรณ์
- ฟื้นฟูป่าอนุรักษ์ที่เสื่อมโทรมให้กลับคืนสภาพป่าที่สมบูรณ์
- อนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าให้คงความหลากหลายทางชีวภาพ
- พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการป่าไม้และสัตว์ป่า
- นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- ผลผลิต พื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่ได้รับการบริหารจัดการ
- ผลผลิต ฐานข้อมูลพื้นที่ป่าอนุรักษ์
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันรักษาป่าตามแนวพระราชดำริ
- โครงการเร่งรัดจัดทำแนวเขตในพื้นที่ป่า
- โครงการป้องกันรักษาป่าแบบบูรณาการ
- โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

- โครงการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
 - โครงการจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์อย่างมีส่วนร่วม
- หน่วยงานรับผิดชอบ
- สำนักบริหารงานกลาง
 - สำนักแผนงานและสารสนเทศ
 - สำนักอุทยานแห่งชาติ
 - สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า
 - สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า
 - สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
 - สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
 - สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช
 - กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา
 - กองนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติ

เป้าประสงค์

พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. ให้บริการการท่องเที่ยวในพื้นที่ป่าอนุรักษ์	300 แห่ง
๒. นักท่องเที่ยวพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการท่องเที่ยวไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- พัฒนาและซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวกในอุทยานแห่งชาติ
- จัดทำระบบสื่อความหมายธรรมชาติ
- ให้ความรู้ ความเข้าใจและกระตุ้นจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

แก่นักท่องเที่ยว

- อนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าให้คงความหลากหลายทางชีวภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยปฏิบัติการกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติ เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- ผลผลิต : แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ป่าอนุรักษ์
- โครงการเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักอุทยานแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

เป้าประสงค์

อนุรักษ์แนวปะการังในพื้นที่อุทยานแห่งชาติทางทะเลรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในทะเล

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. ทรัพยากรแนวปะการังในอุทยานแห่งชาติทางทะเล ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู	๑๓ แห่ง
๒. แนวปะการังถูกทำลายน้อยลง	ร้อยละ ๑๐

กลยุทธ์

- ลดผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ
- สร้างมาตรการฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลในเขตอุทยานแห่งชาติทางทะเล

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- โครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักอุทยานแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

เตรียมความพร้อมในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและวิถีชีวิตชนบท

เป้าประสงค์

เตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและวิถีชีวิตชนบท
ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. พื้นที่ป่าอนุรักษ์ได้รับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	๑ กลุ่มป่า
๑. มีศูนย์ปฏิบัติการเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าไม้และให้การเตือนภัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ	๑ ศูนย์
๔. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- เตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยการสำรวจระบบนิเวศป่าไม้ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์
- เตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในบริเวณพื้นที่ป่าอนุรักษ์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลติดตามการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าและเตือนภัยในพื้นที่ป่าอนุรักษ์

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- โครงการศูนย์ข้อมูลติดตามการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าและเตือนภัยพิบัติ
- โครงการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติในพื้นที่ป่าอนุรักษ์

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช
- สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
- สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖

พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. องค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า	๕ ด้าน
2. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการถ่ายทอดความรู้ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- จัดทำองค์ความรู้ ๕ ด้าน ได้แก่ พันธุ์พืช สัตว์ป่า จุลินทรีย์ ภูมิ ดินน้ำ
- จัดทำข้อมูลเชิงรุกสำหรับการบริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์เพื่อป้องกันและรองรับการขยายตัวของชุมชนในพื้นที่ป่าอนุรักษ์และบริเวณโดยรอบ
- ศึกษาข้อมูลพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าและเขตห้ามล่าสัตว์ป่าให้เป็นปัจจุบันเพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพของพื้นที่แต่ละแห่งให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการประกาศเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์

- จัดทำสวนพฤกษศาสตร์ภาคเหนือ จ.น่าน

โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

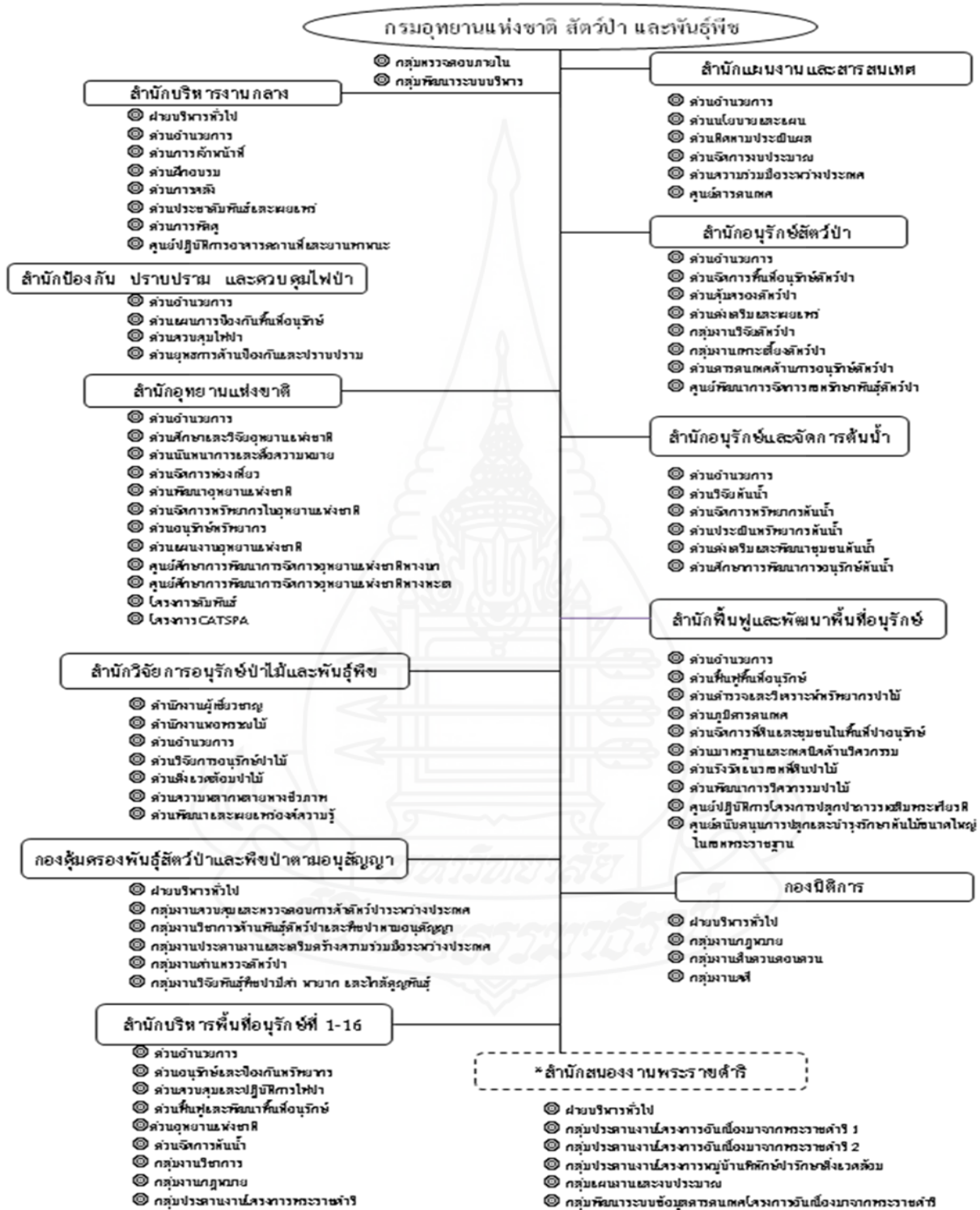
ผลผลิต/โครงการเทียบเท่าผลผลิต :

- ผลผลิต องค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า
- โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช
- สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า

แผนภูมิแสดงโครงสร้าง และการแบ่งงานภายในของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (ตามการบริหารราชการปัจจุบัน)



ภาพที่ 2.3 แผนภูมิและโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำเอกสุเมธ ทองด้วง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

นิลเนตร ศรีพลึง (Nilnate Sriphalang) ดร.ฉัตรสุมน พฤติพิญ โญ (Dr.Chardsumon Prutipinyo) ดร.สุธี อยู่สถาพร(Dr.Suthee U-sathaporn) ดร.นิพัทธ์ ศรีโชติรัตน์(Dr.Nithat Sirichotiratana) ดร.วิรัช กิตติพิชัย(Dr.Wirin Kittipichai) (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองและกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และพบว่ากระบวนการบริหาร ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยทำนายได้ร้อยละ 46.7

นายสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถอธิบายรวมกันได้ร้อยละ 84 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้นที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิต

สาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับ กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังให้ชัดเจน รวมตลอดทั้งควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกขั้นตอน

พัชญ์สิตา กุลวรรค์ดีศิริ(2554) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1.) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลาดับจากสูงสุดไปน้อยสุดดังนี้ มิติด้านความพึงพอใจของประชาชน มิติด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม และมิติด้านการบริหารภายใน 2.) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับ 3.) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และปัจจัยส่วนบุคคล อาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบต่อสังคมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน, หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนหลักนิติธรรม, หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

พระมหาคำพิง ชีรปญฺโญ (เพ็ญภู) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศหมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศหมัชฌิมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้านผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

เจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัด นครสวรรค์ จำแนกตามบุคลาการที่มีเพศต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์ การท างานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ มัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารไม่ควรเลือกใช้งาน เลือกปฏิบัติในแต่ละ บุคคล ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยหลักเหตุผล ด้านหลักคุณธรรมควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ และ พิจารณาตามผลงานและความสามารถ หลักความโปร่งใส ควรมีการตรวจสอบได้ในทุกกรณี ควรมิ การบริหารงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ด้านหลักมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรหรือ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการเลื่อนตำแหน่งกับผู้บังคับบัญชาด้านหลักความรับผิดชอบ ควรที่จะ มอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควรช่วยกัน รับผิดชอบทรัพย์สินของหน่วยงาน ด้านหลักความคุ้มค่าผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารธรรมาภิ บาลอยู่เสมอ การปฏิบัติงานควรยึดหลักความไม่ประมาทเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เจนอุทธิ์ อุ่นเจริญทวิสิน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้าน หลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล สมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบล สมเด็จ โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติ ธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลัก ความคุ้มค่า 2. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) โดยสรุป ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล สมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปเป็น ขั

อสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดร.ประทีป ตรีภูมิตู , อลัมพล เจียมศรีพงษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีเปรียบเทียบเทศบาลตำบลบางไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายมากที่สุด ร้อยละ 56.70 เป็นผู้ที่มียุอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.00 เป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 46.70 เป็นกลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ มากที่สุด ร้อยละ 65.60 เป็นผู้มีรายได้ตั้งแต่ 5001-10000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 51.10 เป็นผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่มาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 54.80 และเป็นผู้ที่รับทราบข้อมูลข่าวสารจากเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านทางประกาศจากเสียงตามสาย มากที่สุด ร้อยละ 68.00

2. กลุ่มบุคลากรของเทศบาล ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางไผ่ กลุ่มบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางไผ่และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลบางไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามกลุ่มพื้นที่เทศบาลตำบลบางไผ่ และกลุ่มพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะ จากการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ พบว่าเทศบาลตำบลบางไผ่และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ ควรเน้นที่การทำงานแบบโปร่งใสมีความรับผิดชอบต่อนักหน้าที่และมีความยุติธรรม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่กับประชาชน ควรมีการประชาสัมพันธ์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารการทำงาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2539 และจัดระบบสารสนเทศให้ประชาชนได้รับรู้อย่างทั่วถึง ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเทศบาลและกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับรู้ข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างไร รวมทั้งการตรวจสอบ การประเมินผลงานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงมีส่วนร่วมในการถอดถอนผู้บริหารฯ หรือสมาชิกฯ

ที่ประชาชนเห็นว่าปฏิบัติงานเสียหายล้มเหลว มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกหวงแหนและรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของท้องถิ่นตนเอง

ประเสริฐ กนกการ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวัด โตนดเคี้ย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีความเหมาะสมทุกขั้นตอน ทุกด้าน ทูกรายการการทดลองใช้รูปแบบ ในสถานการณ์จริง พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในการดำเนินงานทุกรายการ สภาพหลังใช้รูปแบบ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ทรงชัย นกขมื่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของความเป็นธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่นพบว่า การพัฒนาตามหลักความคุ้มค่ามากที่สุด และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาตามหลักการมีส่วนร่วม และประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เขตพื้นที่ที่อาศัย และระยะเวลาพนักอาศัยในชุมชนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิติธร เพชรกันหา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยกล่าวคือ ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด และยังพบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์

กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

จตุพร ผ่องสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงบประมาณ ไม่โปร่งใส การแก้ไขปัญหาไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อบต. ควรจัดระบบงบประมาณอย่างเป็นธรรม ควรแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างรวดเร็ว ควรจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน โดยสรุปประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง โดยประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นการศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 3,664 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน (Taro Yamane อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548:43)

สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $\frac{3,664}{1 + 3,664(0.05)^2} = 360.629 = \underline{361}$

1.2.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตัวแทนระดับสำนักฯ โดยสุ่มแบบสัดส่วนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 3,664 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

แทนค่า ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $\frac{959}{1 + 3,664(0.05)^2} = 94.389 = \underline{94}$

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แยกเป็นรายสำนักฯ

กรม/สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอุทยานฯ	959	94
2. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี)	156	15
3. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)	113	11
4. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3 (บ้านโป่ง)	242	24
5. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี)	150	15
6. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช)	188	19
7. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 6 (สงขลา)	166	16
8. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 (นครราชสีมา)	126	12
9. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 8 (ขอนแก่น)	129	13
10. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 (อุบลราชธานี)	133	13
11. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุดรธานี)	141	14
12. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 11 (พิษณุโลก)	161	16
13. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 (นครสวรรค์)	107	11
14. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 (แพร่)	295	29
15. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 14 (ตาก)	120	12
16. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 15 (เชียงใหม่)	136	13
17. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 (เชียงใหม่)	342	34
รวมทั้งสิ้น	3,664	361

1.2.2 เมื่อได้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างระดับสำนักฯ แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎี ในการตั้งข้อคำถามสร้างคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1.2 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิด ปลายปิด แบบสำรวจรายการและแบบมาตราประเมินค่า ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยคำถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภท บุคลากร โดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ โดยแยกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารหลักนิติธรรม
- 2) ด้านการบริหารหลักคุณธรรม
- 3) ด้านการบริหารหลักโปร่งใส
- 4) ด้านการบริหารหลักการมีส่วนร่วม
- 5) ด้านการบริหารหลักความรับผิดชอบ
- 6) ด้านการบริหารหลักความคุ้มค่า
- 7) ด้านการบริหารหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 8) ด้านการบริหารหลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 9) ด้านการบริหารหลักบริหารจัดการ
- 10) ด้านการบริหารหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับที่มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ โดยแยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นข้อคำถามลักษณะแบบเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและทดสอบแบบสอบถาม วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษากรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยที่ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
 - (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาเอก
 - (2) ดร. วัฒนา ล่วงลือ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - (3) นางบุญประเสริฐ อุปถัมภานนท์
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุดรธานี)
4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 0.5 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ความเที่ยงเท่ากับ 0.96
6. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัย

3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 361 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 361 ฉบับ ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป ต่อจากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดทำคู่มือลงรหัสและบันทึกข้อมูลเพื่อทำผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ คือ

- 1) 4.51-5.00 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลมากที่สุด
- 2) 3.51-4.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลมาก
- 3) 2.51-3.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลปานกลาง
- 4) 1.51-2.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลน้อย
- 5) 1.00-1.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

4.1.3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เป็นการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นค่าใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of Significance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ การบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Government Management) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” แบ่งข้อมูลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารกับการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาสังกัดอยู่ในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
		(n = 361)	
1. เพศ	1.1 ชาย	227	62.90
	1.2 หญิง	134	37.10
	รวม	361	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน) (n = 361)	ร้อยละ
2. อายุ	2.1 อายุ 20-30 ปี	48	13.30
	2.2 อายุ 31-40 ปี	96	26.60
	2.3 อายุ 41-50 ปี	93	25.80
	2.4 อายุ 51-60 ปี	124	34.30
	รวม	361	100.00
3. เงินเดือน /ค่าตอบแทน	3.1 15,001 – 20,000 บาท	87	24.10
	3.2 20,001 – 25,000 บาท	94	17.70
	3.3 25,001 – 30,000 บาท	27	7.50
	3.4 30,001 – 40,000 บาท	96	26.60
	3.5 40,001 – 50,000 บาท	68	18.80
	3.6 50,001 บาทขึ้นไป	19	5.30
	รวม	361	100.00
4.ระดับการศึกษา	4.1 อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	26	7.20
	4.2 ปริญญาตรี	216	59.80
	4.3 ปริญญาโท	118	32.70
	4.4 ปริญญาเอก	1	0.30
	รวม	361	100.00
5. ระยะเวลาในการทำงาน	5.1 1 เดือน - 1 ปี	19	5.26
	5.2 2- 10 ปี	107	29.64
	5.3 11- 20 ปี	50	13.85
	5.4 21-30 ปี	112	31.03
	5.5 31 ปีขึ้นไป	73	20.22
	รวม	361	100.00
6.ประเภทบุคคลากร	6.1 ผู้บริหาร	31	8.60
	6.2 ข้าราชการ	330	91.40
รวม	361	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 อายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในช่วง 30,001 – 40,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 รองลงมาได้รับเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 24.10 ได้รับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ได้รับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ได้รับเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และได้รับเงินเดือน 50,001 ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ ระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ และระยะเวลาในการทำงาน 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.64 ระยะเวลาในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 ระยะเวลาในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85 และระยะเวลาในการทำงาน 1 เดือน – 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ และบุคลากรส่วนมากเป็นข้าราชการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40 และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการส่วนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ

สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.1 การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

มีองค์ประกอบที่ใช้ศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้งหมดดังนี้

2.1.1 หลักนิติธรรม

2.1.2 หลักคุณธรรม

2.1.3 หลักโปร่งใส

- 2.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 2.1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 2.1.6 หลักความคุ้มค่า
- 2.1.7 หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.8 หลักองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.1.9 หลักการบริหารจัดการ
- 2.1.10 หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร

ซึ่งการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(n = 361)

การดำเนินงานการบริหาร				
แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	3.57	0.92	มาก	2
2. หลักคุณธรรม	3.50	0.94	ปานกลาง	4
3. หลักโปร่งใส	3.42	0.92	ปานกลาง	6
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.34	0.96	ปานกลาง	9
5. หลักความรับผิดชอบ	3.59	0.92	มาก	1
6. หลักความคุ้มค่า	3.39	0.91	ปานกลาง	7
7. หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.36	0.95	ปานกลาง	8
8. หลักองค์การแห่งการเรียนรู้	3.12	0.95	ปานกลาง	10
9. หลักการบริหารจัดการ	3.46	0.92	ปานกลาง	5
10. หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร	3.54	0.88	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.43	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ หลักความรับผิดชอบต่อ (x̄ = 3.59) รองลงมาได้แก่ หลักนิติธรรม (x̄ = 3.57) และหลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร (x̄ = 3.54) และอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกได้แก่ หลักคุณธรรม (x̄ = 3.50) รองลงมาได้แก่ หลักการบริหารจัดการ (x̄ = 3.46) หลักโปร่งใส (x̄ = 3.4/2) หลักความคุ้มค่า (x̄ = 3.39) หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (x̄ = 3.36) หลักการมีส่วนร่วม (x̄ = 3.34) และหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ (x̄ = 3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักนิติธรรม

(n = 361)				
หลักนิติธรรม	x̄	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย	3.76	0.81	มาก	1
2. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ที่เป็นธรรมเสมอภาค	3.38	1.03	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.57	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (x̄ = 3.57) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อันดับแรกอยู่ในระดับมากคือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย (x̄ = 3.76) รองลงมาในระดับปานกลางคือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ที่เป็นธรรม เสมอภาค (x̄ = 3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักคุณธรรม

(n = 361)

หลักคุณธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	3.61	0.92	มาก	1
2. มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.38	0.95	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.50	0.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) และระดับปานกลางคือ มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความโปร่งใส

(n = 361)

หลักความโปร่งใส	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็นระเบียบ	3.68	0.84	มาก	1
2. มีการบริหาร โปร่งใสและปฏิบัติที่มีเกณฑ์ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย	3.40	0.95	ปานกลาง	3
3. มีการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.44	0.94	ปานกลาง	2
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษอย่างโปร่งใส	3.15	0.93	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.42	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การบริหารงานการเงิน พัสตุที่เป็นระเบียบ($\bar{x} = 3.68$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการบริหารโปร่งใสและปฏิบัติที่มีเกณฑ์ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย ($\bar{x} = 3.40$) และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้ทุน ให้โทษ อย่างโปร่งใส ($\bar{x} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการมีส่วนร่วม

(n = 361)

หลักการมีส่วนร่วม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1) รับรู้ 2) ประชุมวางแผน 3) ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรม	3.24	0.98	ปานกลาง	2
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.44	0.94	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.34	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1) รับรู้ 2) ประชุมวางแผน 3) ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรม ($\bar{x} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.54	0.91	มาก	2
2. มีตำแหน่งงานอย่างชัดเจนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.51	0.96	มาก	3
3. มีการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน	3.72	0.89	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.59	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อพิจารณา รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.54$) และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีตำแหน่งงานอย่างชัดเจนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.31	0.91	ปานกลาง	2
2. มีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซม พัสดุครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ อย่างสม่ำเสมอ	3.20	0.96	ปานกลาง	4
3. มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถนำมาใช้อย่าง คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.26	0.91	ปานกลาง	3
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและ พลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน เชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น	3.77	0.86	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.39	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณา รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น ($\bar{x} = 3.77$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.31$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถนำมาใช้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.26$) และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น ($\bar{x} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการทำงาน	3.54	0.89	มาก	1
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.17	1.01	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.36	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$)
เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน
แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนา
เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{x} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.17$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการองค์การแห่งการเรียนรู้

หลักองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ใน หน่วยงาน	3.20	0.96	ปานกลาง	2
2. มีการส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม	3.07	0.94	ปานกลาง	3
3. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้	3.24	0.94	ปานกลาง	1
4. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงระบบ	3.07	0.95	ปานกลาง	4
5. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดแบบ วิทยาศาสตร์	3.00	0.97	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.12	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$)

เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการ พัฒนานุเคราะห์ให้มีความรอบรู้ ($\bar{x} = 3.24$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.20$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม ($\bar{x} = 3.07$) มีการพัฒนานุเคราะห์ให้มีความคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 3.07$) และ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนานุเคราะห์ให้มีความคิดแบบวิทยาศาสตร์ ($\bar{x} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการบริหารจัดการ

หลักการบริหารจัดการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยง	3.46	0.91	ปานกลาง	1
2. มีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.45	0.92	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.46	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์ มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x} = 3.24$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร

หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ใน หน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.52	0.88	มาก	4
2. มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากรมีการ ใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น	3.53	0.87	มาก	2
3. มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายใน หน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน	3.57	0.90	มาก	1
4. มีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่าย สารสนเทศ	3.53	0.86	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.54	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากรมีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น ($\bar{x} = 3.53$) มีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่ายสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.53$) และ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีองค์ประกอบที่ใช้ศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้งหมดดังนี้

3.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.2 วัฒนธรรมองค์การ

ซึ่งการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.13 – 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแห่งที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(n = 361)

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.33	0.95	ปานกลาง	2
2. วัฒนธรรมองค์การ	3.40	0.94	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.35	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้อันดับแรกได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{x} = 3.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร
แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(n = 361)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ	3.54	1.01	มาก	1
2. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการบริหาร	3.48	1.01	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน	3.42	1.00	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง	3.34	1.01	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กรสมัยใหม่ เช่นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรเครือข่าย เป็นต้น	3.20	1.04	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.40	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.54$) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีกลยุทธ์ในการบริหาร ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน ($\bar{x} = 3.42$) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง ($\bar{x} = 3.34$) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กรสมัยใหม่ เช่นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรเครือข่าย เป็นต้น ($\bar{x} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร
แบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
วัฒนธรรมองค์กร

(n = 361)				
วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่ กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี	3.20	1.01	ปานกลาง	5
2. บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่าง ถูกต้องและเคร่งครัด	3.26	0.91	ปานกลาง	4
3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้ มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของ กรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและ ในระบบเครือข่ายสารสนเทศ	3.48	1.01	ปานกลาง	1
4. มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และ จรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ	3.31	1.00	ปานกลาง	3
5. ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอันดี โดยให้ รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT	3.43	1.01	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.34	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน
แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x} = 3.34$) เมื่อ
พิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน
แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่ ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรม

องค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ($\bar{x}=3.48$)รองลงมา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT ($\bar{x}=3.43$) มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ($\bar{x}=3.31$) บุคลากรมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัด($\bar{x}=3.26$) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี($\bar{x}=3.20$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบ
ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบ
ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตัวอย่างการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นค่าที่บอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ของข้อมูลกลุ่มหนึ่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่พบได้โดยทั่ว ๆ ไปมีดังนี้

0.80 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงทางบวก

0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์

สำหรับค่าความสัมพันธ์ทางลบก็มีความหมายเช่นเดียวกัน ในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นมีหลายวิธี ในที่นี้จะกล่าวเพียงวิธีเดียวคือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) วิธีนี้ใช้เมื่อข้อมูลทั้ง 2 ชุด อยู่ในระดับช่วงระยะขึ้นไป สูตรในการคำนวณโดยใช้คะแนนดิบมีดังนี้

$$r_{xx} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xx} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูล X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของข้อมูล Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของข้อมูล X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของข้อมูล Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กับการดำเนินงานแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

		ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารผู้ ความสำเร็จ	ผู้บริหารมีกล ยุทธ์ในการ บริหารงาน	ผู้บริหารมีการ สื่อสารชัดเจน เข้าใจตรงกัน	ผู้บริหารมีการ มอบอำนาจ	ผู้บริหารมีการ เปลี่ยนแปลง องค์การ
ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ ในการ บริหารผู้ ความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	.909**	.805**	.673**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	361	361	361	361	361
ผู้บริหาร มีกลยุทธ์ ในการ บริหารงาน	Pearson Correlation	.909**	1	.812**	.698**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	361	361	361	361	361
ผู้บริหารมี การสื่อสาร ชัดเจน เข้าใจ ตรงกัน	Pearson Correlation	.805**	.812**	1	.730**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	361	361	361	361	361
ผู้บริหารมี การมอบ อำนาจ	Pearson Correlation	.673**	.698**	.730**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	361	361	361	361	361
ผู้บริหาร มีการ เปลี่ยนแปลง องค์การ	Pearson Correlation	.754**	.763**	.782**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	361	361	361	361	361

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบ
 ธรรมภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหาร
 แบบธรรมภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(n = 361)

ปัจจัยที่ทดสอบ	\bar{x}	S.D.	Pearson Correlation	P-Value
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ	3.56	0.92	.74	0.00*
2. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการบริหาร	3.48	1.01	.90	0.00*
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน	3.42	1.00	.80	0.00*
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง	3.32	0.93	.63	0.00*
5. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กรสมัยใหม่ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรธรรมาภิบาล				
องค์การเครือข่าย เป็นต้น	3.20	1.04	.75	0.00*
การดำเนินงานแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.40	1.01	.76	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลจากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์
 กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเชิง
 บวก และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ
 การดำเนินการบริหารแบบ ธรรมภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า
 มีความสัมพันธ์ที่ แตกต่างกันในแต่ละข้อ ดังนี้ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
 มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 มีความสัมพันธ์กับ
 การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด
 รองลงมาโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมี
 การสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผู้บริหารมีการ
 เปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กรสมัยใหม่ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรธรรมาภิบาล

องค์การเครือข่าย เป็นต้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.18 ดังนี้



ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการดำเนินการ
บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

		Correlations				
		บุคลากรมีการ ปฏิบัติตาม วัฒนธรรม องค์กร	บุคลากรเข้าใจ วัฒนธรรม องค์กร	กรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ ป่าและพันธุ์ พืช	มีการพัฒนา และฝึกอบรม บุคลากร	ได้มีการเสริม วัฒนธรรม องค์กรอันดี
บุคลากรมี การปฏิบัติ ตัวตาม วัฒนธรรม องค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.754**	.723**	.739**	.691**
บุคลากร เข้าใจ วัฒนธรรม องค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.754**	1	.644**	.672**	.677**
กรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.723**	.644**	1	.732**	.696**
มีการพัฒนา และ ฝึกอบรม บุคลากร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.739**	.672**	.732**	1	.731**
ได้มีการ เสริม วัฒนธรรม องค์กรอันดี	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.691**	.677**	.696**	.731**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบ
 ธรรมภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหาร
 แบบธรรมภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(n = 361)

ปัจจัยที่ทดสอบ	\bar{x}	S.D.	Pearson Correlation	P- Value
วัฒนธรรมองค์การ				
1. บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่ กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี	3.20	1.01	.73	0.00*
2. บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่า นิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่าง ถูกต้องและเคร่งครัด	3.26	0.91	.75	0.00*
3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มี การปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรม อุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและใน ระบบเครือข่ายสารสนเทศ	3.48	1.01	.72	0.00*
4. มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริ ยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และ จรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ	3.31	1.00	.73	0.00*
5. ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้ รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT	3.43	1.01	.69	0.00*
การดำเนินงานแบบธรรมภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.34	0.96	.72	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในเชิงบวก และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการ บริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ แตกต่างกันในแต่ละข้อ ดังนี้ บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและ เกร่งกรัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด รองลงมาโดยเรียงลำดับตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือ ค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 ซึ่งเท่ากับ กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่าย สารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการ บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้นำเสนอประเด็นสำคัญประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และข้าราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 361 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย ในการศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งครอบคลุมกรอบแนวคิดการบริหารแบบธรรมาภิบาลตามกรอบแนวคิดของ สถาบันพระปกเกล้า ได้บูรณาการ หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 กับแนวคิดการบริหารจัดการรัฐกิจแนวใหม่ โดยเพิ่มเติมมาอีก 4 หลัก

(สถาบันพระปกเกล้า, 2551:153) เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัย ซึ่งรวบรวมได้ครบตามจำนวน 361 ชุด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดำเนินการโดย ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ ลี โจเซฟ ครอนบาค (Lee Joseph Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับแบบสอบถามจริงที่ได้รับกลับคืนแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลและปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า พันธุ์พืช

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 อายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในช่วง 30,001 – 40,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 รองลงมาได้รับ

เงินเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ได้รับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ได้รับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ได้รับเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และได้รับเงินเดือน 50,001 ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ ระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับการปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ และระยะเวลาในการทำงาน 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.64 ระยะเวลาในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 ระยะเวลาในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85 และระยะเวลาในการทำงาน 1 เดือน – 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ และบุคลากรส่วนมากเป็นข้าราชการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40 และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการส่วนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

1.3.2 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ หลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาได้แก่ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และหลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกได้แก่ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาได้แก่ หลักการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 หลักโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ย่อยแล้วสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อันดับแรกอยู่ในระดับมากคือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาในระดับปานกลางคือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ที่เป็นธรรม เสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

2) ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และระดับปานกลางคือ มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

3) ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการบริหารโปร่งใสและปฏิบัติตามเกณฑ์ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษ อย่างโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1)รับรู้ 2) ประชุมวางแผน 3)ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

5) ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดทำ

คำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

6) ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถนำมาใช้ อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซม พัสดุครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

7) ด้านหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

8) ด้านหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.07 และ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดแบบวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

9) ด้านหลักการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีการ ดำเนินการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

10) ด้านหลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาราย ละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ อันดับแรกได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีระบบ เครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และ บุคลากรมีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีการแจ้งผลการ ดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่ายสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ นำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

1.3.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรม อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา ค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้อันดับแรกได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมา วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยเป็นรายข้อ ย่อยแล้วสรุปได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ

คือ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช ผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การสมัยใหม่ เช่นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

2) วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่ ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัดผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

1.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลจากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเชิงบวก และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันในแต่ละข้อ ดังนี้ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด รองลงมาโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การสมัยใหม่ เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจบุคลากรระดับล่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลจากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในเชิงบวก และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันใน

แต่ละข้อดังนี้ บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัดผู้บริหาร มีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 มีความสัมพันธ์กับการ ดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด รองลงมาโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรเข้าใจ วัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73 ซึ่งเท่ากันกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่ หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 และ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัล ข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับ การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ หลักนิติธรรม หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร หลักคุณธรรม หลักการบริหารจัดการ หลักโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการมีส่วนร่วม และหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านของ การดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า

2.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ที่เป็นธรรม เสมอภาค

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัยของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพราะมีการปฏิบัติในระดับมาก มีความสอดคล้องและความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบส่งผลให้เห็นภาพโดยรวมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ให้นิยามธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไข เยียวยา ภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้ลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และ ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลสากล (UNDP,1997 อ้างถึงใน สุขเมธ แสงนิมมवल, 2552: 26-28 และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ตราไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) กำหนดองค์ประกอบของ Good Governance (ADB,1995 อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 154) ความน่าเชื่อถือ และมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน (Accountability) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กนกการ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปว่าทุกด้านมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานทุกรายการ สภาพหลังใช้รูปแบบ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ประทีป ตรีภูตสา , อลัมพล เจียมศรีพงษ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีเปรียบเทียบเทศบาลตำบลบางไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า กลุ่มบุคลากรของ

เทศบาล ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางไผ่ กลุ่มบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางไผ่และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาลำพิ่ง ธีรบุญ โย (เพ็ญภู) (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศหม่อมราชวงศ์ จันทนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศหม่อมราชวงศ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2.1.2 ด้านหลักคุณธรรมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับ มากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและ มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของประเวศ วะสี อธิบายธรรมรัฐว่า ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคม ที่มีความ ถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ถูก ตรวจสอบได้ และ ภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึงการที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ ถูกต้องเป็นธรรม โดยถักทอทางสังคมเพื่อสร้างพลังงานทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่ การแก้ไขปัญหาของ ประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา าระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance ต่อการพัฒนาระบบ ราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลโดยการสร้างระบบธรร มาภิบาลสำหรับการกำกับดูแลตนเองที่ดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม การเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลัก ความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติธร เพชรกัน หา (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาท

อำนาจหน้าที่และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า นายกองดีการบริหาร ส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของเจนยูทซ์ อุ่นเจริญทวิสิน (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้ 1. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ กนกการ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีการบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็น ระเบียบ รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ มีการบริหารโปร่งใสและปฏิบัติตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษ อย่างโปร่งใส

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็น ระเบียบ มีการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารโปร่งใสและปฏิบัติตามเกณฑ์ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษ อย่างโปร่งใส ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการ ดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อแสดงความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาคาร โลก (World Bank, 2000 อ้างถึงใน เอก ตั่งทรัพย์วัฒนา, 2550 : 138-139) การจัดการ ปกครองที่ดี คือ การทำกระบวนการนโยบายสาธารณะ (public policy) อย่างเปิดเผย คาดเดาได้ และเห็นแจ้ง (ซึ่งก็คือกระบวนการที่โปร่งใส); การมีระบบราชการ (bureaucracy) ที่สำนึกในจิต วิญญาณแห่งอาชีพ; การมีรัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกระทำของ ตนเอง (accountability); และมีประชาสังคม (civil society) ที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในกิจกรรม สาธารณะ; และทั้งหมดนี้เคารพต่อการปกครองโดยหลักนิติธรรม (rule of law) สอดคล้องกับ แนวคิดของธีรยุทธ บุญมี 2541 (อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 84) ธรรมรัฐ (Good Governance)

หมายถึง การประสานร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ-สังคม-เอกชน ให้เกิดการปกครอง การบริหาร ประเทศที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 123-124) ธรรมรัฐ (Good Governance) ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ถูกต้องตรวจสอบได้ และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึง การที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรมโดยการถักทอทางสังคม เพื่อสร้างพลังทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติธร เพชรกันหา (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รองลงมา ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1)รับรู้ 2) ประชุม วางแผน 3)ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรม

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรม อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1)รับรู้ 2) ประชุมวางแผน 3)ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุกกิจกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด ของ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 นั้น ได้ให้นิยามธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็น แนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่ง ครอบคลุมถึงฝ่าย วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบ สุข มีความรู้รักสามัคคี

และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไข เยียวยา ภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และ ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และ กระแสโลกยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้น และให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance ต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลโดยการสร้างระบบธรรมาภิบาลสำหรับการกำกับดูแลตนเองที่ดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย นกขมิ้น (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาคูเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank, 2000 อ้างถึงใน เอก ตังทรัพย์วัฒนา, 2550 : 138-139) การจัดการปกครองที่ดี คือ การทำกระบวนการนโยบายสาธารณะ (public policy) อย่างเปิดเผย คาดเดาได้ และเห็นแจ้ง (ซึ่งก็คือกระบวนการที่โปร่งใส); การมีระบบราชการ (bureaucracy) ที่สำนึกในจิตวิญญาณแห่งอาชีพ; การมีรัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

ของตนเอง (accountability); และมีประชาสังคม (civil society) ที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ; และทั้งหมดนี้เคารพต่อการปกครองโดยหลักนิติธรรม (rule of law) และสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (อ้างถึงใน พิทยา ว่องกุล, 2541: 123-124) ธรรมรัฐ (Good Governance) ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ถูกรตรวจสอบได้ และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึง การที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรมโดยการถักทอทางสังคม เพื่อสร้างพลังทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของชัชวาลน์ สถาอานันท์ เสนอว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของ บ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้นคนพลเมืองอย่างเสมอภาค มีระบบตัวแทนประชาชน ที่สะท้อนความคิดของผู้คน ได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่าง ที่ ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ระดับตน ไม่ ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหาก บริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาล้าพิง ชีรปญ โญ (เพ็ญญู) (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลัก ธรรมมาภิบาลของ โรงเรียนนวมินทราชูทิศหมัชฉิมมิจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของ โรงเรียนนวมินทราชูทิศหมัชฉิมมิจังหวัดนครสวรรค์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลเนตร ศรีปลั่ง (Nilmate Sriplalang) ดร.ฉัตรสุมน พฤทธิภิญโญ (Dr.Chardsumon Prutipinyo) ดร.สุธี อยู่สถาพร (Dr.Suthee U-sathaporn) ดร.นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (Dr.Nithat Sirichotiratana) ดร.วิริณ ชี กิตติพิชัย (Dr.Wirin Kittipichai) (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมมาภิบาลในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญ์ลีดา กุลวรรค์คีรี (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

และพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น รongลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถนำมาใช้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซม พัสดุครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น การบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถนำมาใช้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซม พัสดุครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีหลักเกณฑ์การใช้พัสดุครุภัณฑ์ตามระเบียบพัสดุและมาตรการประหยัดพลังงานตามนโยบายรัฐบาล สอดคล้องกับแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ตราไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุนิติภาวะเข้ามายุคต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านในเขตอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยที่สุดได้แก่ การบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านและความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการหมู่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคำพิง ธีรปัญญา (เพ็ญภู) (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตาม

หลัก ธรรมนูญของโรงเรียนนวมินทราชูทิศฉะเชิงเทรา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลเนตร ศรีพลัง (Nilnate Sriphalang) ดร.ฉัตรสุมน พฤทธิญา โย (Dr.Chardsumon Prutipinyo) ดร.สุธี อยู่สถาพร (Dr.Suthee U-sathaporn) ดร.นิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์ (Dr.Nithat Sirichotiratana) ดร.วิรัช กิตติพิชัย (Dr.Wirin Kittipichai) (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมนูญของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมนูญในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชณีย์ลีดา กุลวรศักดิ์ศิริ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมนูญขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมนูญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2.1.7 ด้านหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมนูญของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการเปิดหลักสูตรโครงการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้ เพิ่มสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานและ ได้กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งผู้บริหาร ที่ต้องมีการศึกษาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทศวรรษ (สถาบันพระปกเกล้า) 10 หลัก ประกอบด้วยหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีปี 2542) 6 หลัก และการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อีก 4 หลัก ดังนี้ 1. นิติธรรม 2. คุณธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความมีส่วนร่วม 5. ความรับผิดชอบ 6. ความคุ้มค่า 7. การบริหารจัดการ 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของเสน่ห์ ชูย์โต (2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมนูญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี การพัฒนาตัว

แบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญาณธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติการธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.8 ด้านหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ รองลงมา ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ในหน่วยงาน การส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงระบบ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดแบบวิทยาศาสตร์

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ในหน่วยงาน การส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงระบบ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรอบรู้ การสื่อสารการเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขา ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้มาประยุกต์กับการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทศธรรม (สถาบันพระปกเกล้า) 10 หลัก ประกอบด้วยหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีปี 2542) 6 หลัก และการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อีก

4 หลัก ดังนี้ 1. นิติธรรม 2. คุณธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความมีส่วนร่วม 5. ความรับผิดชอบ 6. ความคุ้มค่า 7. การบริหารจัดการ 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9. องค์การแห่งการเรียนรู้ 10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต(2557:259) มิติใหม่ การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี การพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญาณธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.9 ด้านหลักการบริหารจัดการ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พบว่า โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยง รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทศธรรม (สถาบันพระปกเกล้า) 10 หลัก ประกอบด้วยหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีปี 2542)

6 หลัก และการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อีก 4 หลัก ดังนี้ 1. นิติธรรม 2. คุณธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความมีส่วนร่วม 5. ความรับผิดชอบ 6. ความคุ้มค่า 7. การบริหารจัดการ 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.10 ด้านหลักเทคโนโลยีและการสื่อสารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าโดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำมาปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากรมีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น มีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่ายสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ให้ความสำคัญกับการมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากรมีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น มีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางเครือข่ายสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทศธรรม (สถาบันพระปกเกล้า) 10 หลัก ประกอบด้วยหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีปี 2542) 6 หลัก และการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อีก 4 หลัก ดังนี้ 1. นิติธรรม 2. คุณธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความมีส่วนร่วม 5. ความรับผิดชอบ 6. ความคุ้มค่า 7. การบริหารจัดการ 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของเสน่ห์ จุ้ยโต (2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎีการพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4-5-6

โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิกษุญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าโดยภาพรวมมีการเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เกิดขึ้นมากที่สุด อันดับแรกได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยในแต่ละปัจจัย ของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่าเกิดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ 1) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีกลยุทธ์ในการบริหาร 2) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน 3) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการมอบอำนาจตัดสินใจระดับล่างและลำดับสุดท้าย ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กรสมัยใหม่ เช่นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้น

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จเป็นปัจจัยมากที่สุดต่อการการบริหารแบบธรรมาภิบาล ส่วนในด้านอื่นๆ นั้นมีปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต (วิสัยทัศน์ผู้นำยุคใหม่ 2552: 6) กล่าวไว้ว่า แม้ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานและขวัญกำลังใจในของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำอาจมีความสำคัญลดน้อยลง ในบางสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ และเงื่อนไขภายในองค์กรบางอย่างที่มาจำกัดหรือลดความสำคัญของภาวะผู้นำลงไป ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นอย่างดี ในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำอาจแทบไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเลย เพียงแต่พิจารณาผลงานที่ทำสำเร็จก็เพียงพอ หรือถ้าลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีการกำหนดระเบียบวิธีการและขั้นตอนการทำงานไว้ในรายละเอียดแล้ว เช่น งานออกแบบตราประชาชน งานทะเบียนราษฎรต่าง ๆ ในกรณีเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถทำงานไปเองได้ตามระเบียบขั้นตอนที่วางไว้ ผู้นำจะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการทำงานได้น้อย อาจจะมีบ้างก็เป็นเพียงบางกรณีที่ต้องขอคำปรึกษาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสำคัญของวิสัยทัศน์ผู้นำของรองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต (วิสัยทัศน์ผู้นำยุคใหม่ 2552: 79) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ผู้นำ วิสัยทัศน์ที่มีความสำคัญต่อผู้นำทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์มากขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารภาครัฐ ทุกแห่งใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and strategy) เป็นเครื่องมือนำทางการบริหารสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ ที่ใดมีการจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นั่น คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) เป็นสำคัญ วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำใน 4 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยกำหนดทิศทางองค์กร เป็นผู้บริหารที่เลือกและกำหนดเป้าหมายในอนาคต ซึ่งจะสอดคล้องต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน ผู้ที่ทำหน้ากำหนดทิศทางต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าขององค์กร ความก้าวหน้าในที่นี้หมายถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นผู้นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ถ้าผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้แล้ว ก็สามารถที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือให้ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกันที่จะทำให้เป็นจริงได้ ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วมหรือสานฝัน (shared vision) ในปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำแบบบูรณาการหรือซีอีโอ (Chief Executive Officer : CEO) 2) ช่วยเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบในการกระตุ้นและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จในอนาคตได้การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องคาดการณ์ล่วงหน้าในอนาคต ได้ดี มีแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง วิสัยทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชัดเจนในเรื่องการพัฒนา การสนับสนุน การวิจัยทดลอง การกระจายอำนาจ การตัดสินใจสู่ระดับปฏิบัติการ มีความยืดหยุ่น

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือซีซีโอ (Chief Change Officer : CCO) 3) ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการพูดและเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสามารถในการขอความร่วมมือประสานงาน และเจรจาต่อรองที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการอธิบาย ถ่ายทอด โน้มน้าวต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้สนับสนุนและผู้ควบคุมนโยบาย ดังนั้น ผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องเป็นผู้เจรจาต่อรองที่ดีด้วยเป็นผู้สร้างเครือข่าย (networking) สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกด้วยการใช้ความคิดและข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ในองค์กร วิสัยทัศน์ของผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต้องชัดเจน พร้อมที่จะนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความดึงดูดใจ ความสนใจ ความตื่นตัว ความคุ้มค่า ต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต ปัจจุบันเรียกว่าผู้นำสารสนเทศหรือซีไอโอ (Chief Information Officer : CIO) 4) ช่วยฝึกสอนทีมงาน เป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่กระตุ้นความพยายามของสมาชิกในทีมงานเพื่อที่จะทำให้ความฝันหรือวิสัยทัศน์กลับกลายเป็นความจริงได้ ผู้ฝึกสอนที่ดีหรือโค้ชยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความจริงใจและไว้วางใจต่อกัน ช่วยสร้างให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้และมีความเจริญก้าวหน้าและสอนให้ทุกคนพัฒนาปรับปรุงความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ฝันไว้ ปัจจุบันเรียกว่า ผู้นำฝึกอบรม หรือ ซีทีโอ (Chief Training Officer : CTO) สอดคล้องกับแนวคิดของเสน่ห์ จุ้ยโต(2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี การพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4 – 5 – 6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฎิญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

ความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลเนตร ศรีพลัง (Nilnate Sriphalang) ดร.ฉัตรสุมน พฤทธิภิญโญ (Dr.Chardsumon Prutipinyo) ดร.สุธี อยู่สถาพร(Dr.Suthee U-sathaporn) ดร.นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์(Dr.Nithat Sirichotiratana) ดร.วิริณห์ กิตติพิชัย(Dr.Wirin Kittipichai) (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและ กระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองและกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหาร กองทุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และพบว่ากระบวนการบริหาร ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทาง ปกครอง และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยทำนายได้ร้อยละ 46.7

2.2.2 วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธ์พืช พบว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อยพบว่าเกิดขึ้น มากที่สุด ได้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์ พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ รองลงมาได้แก่ 1) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุก ปีตาม PROTECT 2) มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็น ประจำ 3) บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัด และ 4) ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือ ค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ขึ้นอยู่กับการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ และมีการส่งเสริมวัฒนธรรม องค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT ส่งผลให้การบริหาร แบบธรรมาภิบาลประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ

ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของวีริช สวงวนวงศ์วาน (2547: 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของพร ภิศก (2546: 27) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ กลุ่มของค่านิยมรวมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ และสอดคล้องกันแนวคิด Moorherad & Griffin 1995: 440 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต (2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎีการพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4 – 5 – 6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถอธิบายรวมกันได้ร้อยละ 84

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบ ธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.76 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่ามีความสัมพันธ์ ที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การสมัยใหม่ เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูง เพราะในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารขององค์กรว่าจะบริหารองค์กรให้มีหลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะเป็นในระดับสูงสุด คือระดับอธิบดี และในระดับรองลงมาคือ รองอธิบดี ระดับผู้อำนวยการสำนักฯ และผู้อำนวยการส่วนฯ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนอกจากจะต้องกำหนดเป้าหมายทิศทางการทำงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติที่ให้การสนับสนุนการบริหารแบบธรรมาภิบาลอย่างเต็มกำลัง ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการสื่อสารชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากรระดับล่าง และมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การสมัยใหม่ เช่นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของรองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต (วิสัยทัศน์ผู้นำยุคใหม่ 2552: 79)

ที่กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ผู้นำ วิสัยทัศน์ที่มีความสำคัญต่อผู้นำทุกแห่งไม่ว่าจะเป็น องค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะองค์การภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อ วิสัยทัศน์มากขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารภาครัฐ ทุกแห่งใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and strategy) เป็นเครื่องมือนำทางการบริหารสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ ที่ใดมีการจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นั้น คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) เป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาภา สนิทพจน์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับปานกลาง

แต่ถึงแม้ผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะมีผลต่อการ ดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารพบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ยังคงมีปัจจัยอื่นที่มีผล เช่น ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต(2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี การพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนา ธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้ กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวม พัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วย ปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด 5) ดำเนินการประกวดรางวัลธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนห์ จุ้ยโต (2552 : 6) กล่าวไว้ว่า แม้ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานและขวัญกำลังใจ ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำอาจมีความสำคัญลดน้อยลงในบาง สถานการณ์ คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ และเงื่อนไขภายในองค์กร บางอย่างที่มาจำกัดหรือลดความสำคัญของภาวะผู้นำลงไป ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จนเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นอย่างดี

ในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำอาจแทบไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเลย เพียงแต่พิจารณาผลงานที่ทำสำเร็จก็เพียงพอ หรือถ้าลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีการกำหนดระเบียบวิธีการและขั้นตอนการทำงานไว้ในรายละเอียดแล้ว เช่น งานออกบัตรประชาชน งานทะเบียนราษฎรต่าง ๆ ในกรณีเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถทำงานไปเองได้ตามระเบียบขั้นตอนที่วางไว้ ผู้นำจะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการทำงานได้น้อย อาจจะมีบ้างก็เป็นเพียงบางกรณีที่ต้องขอคำปรึกษาเท่านั้น

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากตารางที่ 4.11 พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.72 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์การ กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากที่สุด รองลงมาโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 ซึ่งเท่ากับกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูง โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีวัฒนธรรมองค์การที่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการบริหารแบบธรรมาภิบาล

มีวัฒนธรรมองค์การโดยได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรของกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ และได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีตาม PROTECT และมีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ และบุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัด และผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช สงวนวงษ์วาน (2547: 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของพร ภิเศก (2546: 27) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การ คือกลุ่มของค่านิยมรวมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ และสอดคล้องกันแนวคิด Moorherad & Griffin 1995: 440 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต(2557:259) มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : งานวิจัยและทฤษฎี การพัฒนาตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศเป็นตัวแบบ 4-5-6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ให้ความรู้กระจ่างชัด 2) เร่งรัดจัดทีมธรรมาภิบาล 3) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 4) มุ่งจิตอาสาส่วนรวมพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, เทคนิคการพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 5 เทคนิค ได้แก่ 1) ประเมินตนเอง 2) เผยแพร่ธรรมาภิบาลผ่านสื่อทุกช่องทาง 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิญญาธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ศึกษาดูงานหน่วยปฏิบัติธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด

5) คำเนินการประกวดรางวัลชมเชยบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของชมเชยบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 2) วัฒนธรรมทางสังคม 3) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักชมเชยมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักชมเชยมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถอธิบายรวมกันได้ ร้อยละ 84

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบชมเชยของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งรายละเอียดเป็นข้อเสนอแนะการดำเนินการบริหารแบบชมเชยของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบชมเชยของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินการบริหารแบบชมเชยของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1) ด้านนิติธรรม ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ ที่เป็นธรรม เสมอภาค ตัวอย่างเช่น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ตราพระราชบัญญัติงาช้าง 2558 ขึ้น ซึ่งเป็นกฎหมายใหม่ เพราะที่ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายควบคุมการค้า การครอบครอง การนำเข้า การส่งออก และการนำผ่านซึ่งงาช้างหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำจากงาช้างตามกฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า แต่ยังไม่มีความคุ้มครองการค้า การครอบครอง การนำเข้าการส่งออก และการนำผ่านซึ่งงาช้างหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำจากงาช้างตามกฎหมายว่าด้วยสัตว์ป่าหมี จึงมีการนำงาช้างป่าตามกฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่ามาสวมสิทธิและจดทะเบียนเป็นสัตว์ป่าหมีเพื่อตัดงาช้างรวมถึงการลักลอบนำเข้างาช้างแอฟริกาเพื่อนำมาค้าหรือแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทำจากงาช้าง ประกอบกับประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคี

อนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES)) จึงมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องมีมาตรการควบคุมการค้าการครอบครอง การนำเข้า การส่งออก และการนำผ่านซึ่งงาช้างหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้มาจากการแปรรูปงาช้าง

2) ด้านคุณธรรม ควรมีการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกครั้งปีงบประมาณ ควรเพิ่มหลักเกณฑ์การประเมินให้ครอบคลุม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เช่น การปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นต้น

3) ด้านโปร่งใส ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษ อย่างโปร่งใส ยกตัวอย่างเช่น การให้คะแนนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ควรให้เหตุผลประกอบด้วยว่า ได้คะแนนเท่านี้เพราะอะไร ควรปรับปรุงอย่างไร จึงจะได้คะแนนมากกว่านี้ เป็นต้น

4) ด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทุก 5 ปี หรือตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือปรับตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการออกหนังสือแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามทัศนคติ ประสบการณ์ และความต้องการที่จะนำพองค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยรวบรวมแต่ละหน่วยงานย่อยแล้วสรุป รวบรวมส่งกรมอุทยานฯ เพื่อนำมาข้อมูลมาปรับปรุง ประยุกต์ให้สอดคล้องกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานฯ ต่อไป

5) ด้านความรับผิดชอบ ควรมีตำแหน่งงานอย่างชัดเจนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งผู้ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม ควรจะกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจน เช่น ควรกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยระดับ 7 หรือเทียบเท่าระดับ 7 ขึ้นไป และผ่านการอบรมหัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม และไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างการสอบสวนวินัย เป็นต้น

6) ด้านความคุ้มค่า ควรมีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ ยกตัวอย่างเช่น การดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด และ

รายงานปัญหา อุปสรรคในการบำรุงรักษา ซ่อมแซม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อแก้ไข และซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

7) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น กำหนดตำแหน่งงานที่แตกต่างจากตำแหน่งเดิมหลังจากจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น เรียนจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปรับเปลี่ยนสายงานได้ และปริญญาโทให้ความสำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม และปริญญาเอกให้ความสำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งทำหน้าที่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

8) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดแบบวิทยาศาสตร์ ยกตัวอย่างเช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีการอ้างสิทธิ์พื้นที่ทำกินของชาวบ้านในพื้นที่ป่าที่รับผิดชอบ ควรมีการตรวจสอบการทำกินในพื้นที่ป่า ว่าได้ทำกินมาก่อนหรือหลังประกาศแนวเขตป่าอนุรักษ์ โดยอาศัยหลักฐานต่างๆ เช่น ภาพถ่ายทางดาวเทียมเปรียบเทียบพยานบุคคล เป็นต้น ประกอบการพิจารณา

9) ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยกตัวอย่างเช่น การฟื้นฟูสภาพป่าโดยการปลูกป่า โดยหลังจากปลูกป่าแล้ว สภาพป่ามีความอุดมสมบูรณ์ ให้ประโยชน์ทั้งทางตรง (เก็บหาของป่า) และประโยชน์ทางอ้อม (ป้องกันภัยธรรมชาติ) แก่ชุมชนได้ เป็นต้น

10) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การนำภาพถ่ายทางดาวเทียมมาใช้ประโยชน์ในการป้องกันการบุกรุกพื้นที่ป่า โดยการเปรียบเทียบพื้นที่ป่าที่รับผิดชอบกับพื้นที่ป่าที่หายไป เพื่อใช้เป็นหลักฐานตามกฎหมาย เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การสมัยใหม่ เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การธรรมาภิบาล องค์การเครือข่าย เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น องค์การเครือข่าย กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สร้างกลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในเขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์ต่าง ๆ โดยการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาชีพกับหมู่บ้านที่อยู่ติดแนวเขตป่าอนุรักษ์ เช่น โครงการหมู่บ้านพิทักษ์ป่ารักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และควรสร้างเครือข่ายอย่างยั่งยืน โดยให้เจ้าหน้าที่ประสาน ติดตาม แนะนำ ให้ความรู้กับกลุ่มเดิมอยู่เป็นประจำ เพื่อพัฒนาอาชีพให้กลุ่มเข้มแข็ง และมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเป็นกำลังช่วยเจ้าหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้อีกทางหนึ่ง การสร้างเครือข่ายร่วมกับเอกชนในการมีส่วนร่วมใน

การอนุรักษ์ป่า เช่น ประสานให้เอกชนเป็นเจ้าภาพในการฟื้นฟูสภาพป่าที่เสื่อมโทรม โดยการปลูกป่า เช่น ปตท.สผ. ที่สนับสนุนงบประมาณในการปลูกป่า เป็นต้น

2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรควรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่กำหนดว่า “PROTECT” เป็นอย่างดี ควรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชอย่างถูกต้องและเคร่งครัด ยกตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยนำค่านิยม “PROTECT” คือคุ้มครองรักษา นำมาเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในเรื่องของการประเมินผลการบริหารธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน เป็นรายสำนักๆ เพื่อให้ได้รายละเอียด ในการนำระบบการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmarking) การบริหารแบบธรรมาภิบาลกับส่วนราชการอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก เพื่อที่จะนำไปใช้ปรับปรุงในการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช .(2557). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
- จตุพร ผ่องสุข .(2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. (ค้นคว้าอิสระ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสารคาม, มหาสารคาม.
- เจนยูทธ์ อุ๋นเจริญวิสิน. (2553). ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล สมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ .(2540). “จดหมายเปิดผนึกจากที่ประชุมคณาจารย์รัฐศาสตร์ ข้อเสนอว่า ด้วยรัฐธรรมนูญ”. ผู้จัดการรายวัน 8 สิงหาคม.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ .(2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี, สถาบันพระปกเกล้า.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย .(2544). ข้อบังคับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเรื่องการรับ หุ้นสามัญหรือหุ้นบุริมสิทธิเป็นหลักทรัพยจัด ทะเบียน พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ทรงชัย นกขมิ้น .(2552). การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- ธีรยุทธ บุญมี .(2541). รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กฎหมายประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- นวพร เรื่องสกุล.(2545).บรรษัทภิบาล เรื่องที่นักลงทุนและกรรมการต้องรู้ .กรุงเทพฯ : มาสเตอร์คีย์.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “รัฐธรรมนูญแห่งชาติ” ในการจัดการปกครอง (Governance). บรรณาธิการ.
- นิลเนตร ศรีพลั้ง (Nilnate Sriphalang) ฉัตรสุมน พฤตภิญโญ (Dr.Chardsumon Prutipinyo) สุธี อยู่สถาพร(Dr.Suthee U-sathaporn) นิตส์น ศรีโชติรัตน์ (Dr.Nithat Sirichotiratana) วิรินทร์ กิตติพิชัย (Dr.Wirin Kittipichai) .(2555). ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับ ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

- นิติธร เพชรกันหา .(2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, พิษณุโลก.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ .(2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ .(2545). *ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ เอกสารประกอบคำบรรยาย, สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2545. สถาบันพระปกเกล้า*.
- ประทีป ตระกูลสา, อดัมพล เจียมศรีพงษ์ .(2553). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : ศักยภาพเปรียบเทียบเทศบาลตำบลบางไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร*. (ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ประเวศ วะสี .(ม.ป.ป.). *อ้างอิงใน นฤมล ทับจุมพล, นฤมล ทับจุมพล, แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งชาติ, เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ ๕๐ปี คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ประเสริฐ กนกการ .(2553). *การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 1*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พัชณัฐิตา กุลวรศักดิ์ศิริ .(2554). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม*. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- พระปวิวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต) .(2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระมหาศักดา กนกจริยสิน .(2552). *ตัวแบบการใช้พุทธธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” .(2546). (9 ตุลาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 2-15.
- พิทยา ว่องกุล. (2541). *รัฐธรรมนูญ : จุดเปลี่ยนประเทศไทย โครงการวิถีทรรศน์, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)*.

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. (2542).
(10 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 (ตอนที่ 63 ง), หน้า 24-31.
- ลิขิต ชีรเวคิน. (2541). ธรรมนูญ คือ อะไร. มติชน. หน้า 6.
- สถาบันพระปกเกล้า, ทศวรรษการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รายงานการวิจัย, 2549.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). วิกฤตการณ์ผู้การยั่งยืน: ธรรมนูญการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์.(2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุเมธ แสงนันทนวล.(2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต.(2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ โครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- _____. (2556). *องค์การทริปเปิ้ลเอช: ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศโครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- _____. (2557). *มติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ทฤษฎีและงานวิจัย* โครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ : สิริบุญการพิมพ์.
- อานันท์ ปันยารชุน.(2541). “ธรรมนูญกับสังคมไทย”, หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับ วันที่ 25 มีนาคม 2541.
- เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา และคณะ. (2551). *โครงการวิจัยแนวทางการประยุกต์มาตรการสากลเพื่อการต่อต้านการทุจริตของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม**เรื่อง การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช****คำชี้แจง**

แบบสอบถามเรื่อง การบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Government Management) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านโดยคำตอบ ที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยลักษณะของประชากรและองค์ประกอบในการปฏิบัติงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- ส่วนที่ 2** การดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- ส่วนที่ 3** ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ตามความเป็นจริง

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] อายุ 20-30 ปี

[] อายุ 31-40 ปี

[] อายุ 41-50 ปี

[] อายุ 51-60 ปี

3. เงินเดือน/ค่าตอบแทน

[] 1. 15,001-20,000 บาท

[] 2. 20,001 – 25,000 บาท

[] 3. 25,001 – 30,000 บาท

[] 4. 30,001–40,000 บาท

[] 5. 40,001 - 50,000 บาท

[] 6. 50,001 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

[] 1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

[] 2. ปริญญาตรี

[] 3. ปริญญาโท

[] 4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการทำงาน

[] 1. 1 เดือน - 1 ปี

[] 2. 2- 10 ปี

[] 3. 11- 20 ปี

[] 4. 21 – 30 ปี

[] 5. 31 ปี ขึ้นไป

6. ประเภทบุคลากร

[] 1. ผู้บริหาร (ระดับผู้อำนวยการส่วนขึ้นไป)

[] 2. ข้าราชการ

ส่วนที่ 2 การบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ท่านปฏิบัติงานได้นำมาใช้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินงานการบริหารแบบธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

การบริหารแบบธรรมาภิบาล	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
<u>หลักนิติธรรม</u>					
1. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในการปฏิบัติงานชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย					
2. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ที่เป็นธรรม เสมอภาค					
<u>หลักคุณธรรม</u>					
3. มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ					
4. มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ					
<u>หลักโปร่งใส</u>					
5. มีการบริหารงานการเงิน พัสดุที่เป็นไปตามระเบียบ					
6. มีการบริหาร โปร่งใสและปฏิบัติตามเกณฑ์ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย					
7. มีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ตรวจสอบได้					
8. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการให้คุณ ให้โทษ อย่างโปร่งใส					

การบริหารแบบธรรมาภิบาล	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
<p><u>หลักการมีส่วนร่วม</u></p> <p>9. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1) รับรู้ 2) ประชุมวางแผน 3) ร่วมดำเนินการ 4) ร่วมรับ ผลประโยชน์ และ 5) ร่วมประเมินผลเป็นหลักในทุก กิจกรรม</p>					
<p>10. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>					
<p><u>หลักความรับผิดชอบ</u></p> <p>11. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน</p>					
<p>12. มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างชัดเจน</p>					
<p>13. มีการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง งาน</p>					
<p><u>หลักความคุ้มค่า</u></p> <p>14. มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดสรรทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด</p>					
<p>15. มีการควบคุม ดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม พัสดุ ครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ อย่างสม่ำเสมอ</p>					
<p>16. มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ของบุคลากรเพื่อสามารถ นำมาใช้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด</p>					
<p>17. มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงานอย่างประหยัด เช่น มาตรการประหยัด พลังงานเชื้อเพลิง ประหยัดไฟฟ้า เป็นต้น</p>					

การบริหารแบบธรรมาภิบาล	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
<u>หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</u>					
18. มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน					
19. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
<u>หลักองค์การแห่งการเรียนรู้</u>					
20. มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารความรู้ ในหน่วยงาน					
21. มีการส่งเสริมเรียนรู้โดยทีม					
22. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้					
23. มีการพัฒนาบุคลากรความคิดเชิงระบบ					
24. มีการพัฒนาบุคลากรความคิดแบบวิทยาศาสตร์					
<u>หลักการบริหารจัดการ</u>					
25. มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยง					
26. มีการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
<u>หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร</u>					
27. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
28. มีผู้ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศ และบุคลากร มีการใช้ข้อมูลร่วมกันจากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น					
29. มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ติดต่อกันภายใน หน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน					
30. มีการแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วยงานทาง เครือข่ายสารสนเทศ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช ที่ท่านปฏิบัติงานได้นำมาใช้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ตรงกับความเป็นจริง
มากที่สุด

- ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหาร แบบธรรมาภิบาล	ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
<u>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</u>					
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สู่ความสำเร็จ					
2. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน					
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจตรงกัน					
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจตัดสินใจสู่บุคลากร ระดับล่าง					
5. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์กร สมัยใหม่ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กร ธรรมาภิบาล องค์กรเครือข่าย เป็นต้น					
<u>วัฒนธรรมองค์กร</u>					
6. บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยม ที่กำหนดว่า “PROTECT ” เป็นอย่างดี					
7. บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรม องค์กร ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างถูกต้องและเคร่งครัด					

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหาร แบบธรรมาภิบาล	ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
8. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้จัดให้มีการปิดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรม องค์การ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ให้บุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ที่หน่วยงานและในระบบ เครือข่ายสารสนเทศ					
9. มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับ เรื่องจริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และจรรยาบรรณของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่เป็นประจำ					
10. ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอันดี โดยให้รางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปี ตาม PROTECT					

ส่วนที่ 4 ให้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี)
 เลขที่ **๖๓๖๖**
 วันที่ **24** ส.ย. 2558
 เวลา **15:41**

วันที่รับทราบเรื่อง วันที่ 18
 14/10/6
 วันที่ **24** ส.ย. 2558
 เวลา **15:43**



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี)

ที่ - วันที่ **24** มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (ผ่านผู้อำนวยการส่วนประสานโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ)

เนื่องด้วยกระผม นายพงศ์พัฒน์ ใจมัน เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน กำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ต้องมีการทดลองเครื่องมือ และทำการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ตามหนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/๒๓๕๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมถูกต้องชัดเจน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระผมของอนุญาตทดลอง แบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามให้กับสำนักต่างๆ ภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

jm

ทำ ณ. ๐๙๒๐.๑๒/๒๕๖

(นายพงศ์พัฒน์ ใจมัน)
 เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน

เรียน นอ. สบอ. ที่ ๕๐

- เพื่อโปรดทราบ
- ส่งพร.ระดมฯ ได้ตรวจลอม และ
- มีการดก ๕๕๐ เริ่มตรวจรายงานกรมอุทยานฯ
- ต่อไป พร้อมมี ได้จัดพิมพ์เครื่องมือมาเพื่อโปรด
- พิจารณา ลงนาม พร้อมมี แล้ว
- โปรดพิจารณา

ศุภเจียรพันธ์

๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

(นายสุลศักดิ์ ศุภเจียรพันธ์)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

สำเนาถูกต้อง

24 ส.ย. 2558

(นายพงศ์พัฒน์ ใจมัน)
 เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการส่วนประสานโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ

เจ้าพนักงาน



บันทึกข้อความ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
เลขที่: 57451
วันที่: 7 มิ.ย. 2558
เรื่อง: 10.354

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) ส่วนประสานโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ

โทร : ๐๔๒ - ๒๒๑๗๒๕ ต่อ ๑๕๑ โทรสาร : ๐๔๒ - ๒๒๓๕๑๙

ที่ ทส ๐๔๒๐.๑๒/๖๐๖๖

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ด้วยนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) มีความประสงค์ที่จะขอความร่วมมือข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ตามหนังสือนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ อ้างถึงหนังสือมหาสิริสุขโขทัยธรรมาธิราช ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/บ๓๖๗ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) พิจารณาแล้ว เพื่อเป็นการสนับสนุนงานทางด้านวิชาการและเพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าว มาเป็นข้อมูลในการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงเห็นควรให้นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อทำงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ส่ง สำนักบริหารงานกลาง

๓๑ มิ.ย. ๒๕๕๘

(นางสาวรัตนภรณ์ จูห้อง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หัวหน้าฝ่ายสารบรรณ

(นายพูลศักดิ์ สุขเจียรพันธ์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารงานกลาง ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๒๕๓๙ ๔๒๕๔, ๑๑๔๖

ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙ ๖ ๗ ๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

- เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ - ๑๖
- ผู้อำนวยการกองทุกกอง
- ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
- ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ผู้อำนวยการสำนักงานมรดกโลกทางธรรมชาติ
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
 วันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๘
 เลขที่ ๓๑ กท ๒๕๕๘

ส่วนอำนวยการ
 เลขที่ 5899
 วันที่ 21 ก.ย. 2558
 เลขที่ ๓๑ กท ๒๕๕๘

งานธุรการ
 เลขที่รับเลขที่ 1354
 วันที่ 23 ก.ย. ๒๕๕๘
 เวลา 15.๐๐ น.

ด้วยสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ได้มีหนังสือ ที่ ทส ๐๙๐๑.๑๒/๖๐๒๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ แจ้งให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทราบว่า นายพงศ์พัฒน์ ใจมัน เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ซึ่งกำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยโซโซทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์จะขอความร่วมมือ ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" เพื่อเป็นการ สนับสนุนงานทางด้านวิชาการและนำผลการวิจัยดังกล่าว มาเป็นข้อมูลในการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ในกรณีนี้ สำนักบริหารงานกลาง จึงขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยของนายพงศ์พัฒน์ ใจมัน มาเพื่อ ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการในสังกัดกรอกแบบสอบถาม และเมื่อกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว สำหรับ หน่วยงานส่วนกลาง ขอให้ส่งคืนที่ส่วนอำนวยการ สำนักบริหารงานกลาง ภายในวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ให้ส่งไปที่สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนราชการ
- ส่วนปฏิบัติการ
- ส่วนบริหารงาน
- กลุ่มงาน
- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ศูนย์บริการประชาชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายพรศักดิ์ ภู่อิ่ม)
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

๒๐ ก.ย. ๒๕๕๘

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
 1369
 29 ก.ย. 2558
 14.30 น.
 21979
 29 ก.ย. 2558
 15 20



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ (ปราจีนบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร ๐ ๓๗๒๑ ๑๑๔๐ ต่อ ๒๐๘
 ที่ ทส ๐๙๑๑.๒๐๑/ว ๒๐๑๔ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ส่วนอำนวยการ
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย เลขรับเลขที่ ๖๐๘๔
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ วันที่ 29 ก.ย. 2558
 เวลา ๐๙.๔๔

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๑๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย โดยให้ดำเนินการตอบแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑๗ ชุด ส่งให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ (ปราจีนบุรี) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑๗ ชุด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุวิ
 (นายอนรรจน์ โพธิ์สาโร)
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

[Signature]
 ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ
 ฝ่ายบุคคล
 ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
 ฝ่ายพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ
 ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล
 ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

[Signature]
 29 ก.ย. 2558



สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรธานี
รับเลขที่ 23310
วันที่ - ๒ ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา 16.07



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๒ (ศรีราชา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ - ๓๘๓๓ - ๑๒๓๔ ต่อ ๒๐๖
โทรสาร ๐ - ๓๘๓๗ - ๐๑๑๖

ที่ ทส ๐๙๑๒.๑๐๑/ 7416

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ส่วนอำนวยการ

เลขรับเลขที่ 1393 เลขรับเลขที่ 6532

วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๘ วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๘

เวลา 15:00 น. เวลา 11:1๗ น.

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย แจ้งว่า นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าหน้าที่งานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรธานี) ซึ่งกำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์ขอความร่วมมือข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๒ (ศรีราชา) ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการตามนัยหนังสือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑๓ ชุด มายังสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรธานี) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นไม้มะ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและพื้นที่ชุ่มน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีชีวภาพ

(นายอยู่ เสนาธรรม)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2

- ๒ ต.ค. ๒๕๕๘

ผู้อำนวยการ ฝ่ายบุคคล
ฝ่ายอนุรักษ์และจัดการ
ฝ่ายส่งเสริม อาณาเขตและเขตห้ามล่า
ฝ่ายประสานงานและติดตามประเมินผล
ฝ่ายคุ้มครองสัตว์และสัตว์ป่า
ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีชีวภาพและการสื่อสาร

- 5 ต.ค. 2558



บันทึกข้อความ

สำนักงานบริหารสิ่งอนุรักษ์ที่ ๑๑ อุตรธานี
 รับเลขที่ ๑๓๓๐๗
 วันที่ - ๒ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา ๑๖:๐๒

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๓ (บ้านโป่ง) ส่วนอำนวยการ โทร.๐ ๓๒๓๔ ๔๘๙๖ ต่อ ๒๐๓
 ที่ ทส ๐๙๐๓.๒/ 12046 วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ ส่วนอำนวยการ
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย เลขรับเลขที่ 1394 เลขรับเลขที่ ๖530
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ วันที่ - 5 ต.ค. 2558 วันที่ ๕ ต.ค. 2558
 เวลา 15:๐๐ เวลา 17:1๖ น.

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย แจ้งว่า นายพงศ์พิพัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน
 สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรธานี) มีความประสงค์ขอความร่วมมือข้าราชการ กรมอุทยาน
 แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการ
 บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” โดยให้ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่
 อนุรักษ์ที่ ๓ (บ้านโป่ง) ตอบแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๒๖ ชุด แล้วส่งให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐
 (อุตรธานี) นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๓ (บ้านโป่ง) ขอเรียนว่า ได้มอบหมายให้ข้าราชการในสังกัด
 ดำเนินการกรอกแบบสอบถามงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒๖ ชุด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ
 มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูปลั่งต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

(นายธรรมรัฐ วงศ์โสภณ)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ ศึกษาราชการแทน
 อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3

[Signature]

- ๒ ต.ค. ๒๕๕๘

ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เทพ
 ผู้อำนวยการ
 ฝ่ายระบบประมวลผลและการเงิน
 ฝ่ายบัญชี วิชาการ สถาบันและสถานพัฒนา
 ฝ่ายแผนผังและเครื่องมือวัดการประเมินผล
 ฝ่ายวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและ
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- 5 ต.ค. 2558



งานธุรการ
เลขรับเลขที่ 1386
วันที่ 2 ส.ค. 2558
เวลา 10.00 น.

01

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุบลราชธานี
รับเลขที่ 22606
วันที่ - ๑ ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา 14.45

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๔ (สุราษฎร์ธานี) ส่วนอำนวยการ โทร ๐ ๗๗๒๗ ๒๕๕๘ ต่อ ๒๐๑
ที่ ทส ๐๙๑๔.๑/๗๕๙๔ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ส่วนอำนวยการ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เลขรับเลขที่ ๒178
วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา 19:57

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี)

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย ของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น โดยขอความอนุเคราะห์
ข้าราชการในสังกัดกรอกแบบสอบถาม จำนวน ๑๗ ชุด ส่งสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) ภายใน
วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๔ (สุราษฎร์ธานี) ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัด
กรอกแบบสอบถามแล้ว จึงขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย ของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้
จำนวน ๑๗ ชุด (เอกสาร ๕๑ แผ่น)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายพนมตรี นัวแก้ว)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๔

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูพื้นที่ป่า

- ๑ ต.ค. ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ
ฝ่ายบุคคล
ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
ฝ่ายแผนงานและประสานงาน
ฝ่ายแผนงานและปฏิบัติการพิเศษ
ฝ่ายบริหารและประสานงาน
ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๕๑ ต.ค. ๒๕๕๘



ส่วนอำนวยการ
เลขรับเลขที่ 6407
วันที่ 2 ต.ค. 2558
เวลา 1.50

สำนักบริหารที่เชียงใหม่ 10 ตุลาคม
รับเลขที่ 22672
วันที่ - ๑ ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา 1๕.54

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ ๕ (นครศรีธรรมราช) กลุ่มงานวิชาการ โทร ๐๗๕-๓๕๖๓๔ ต่อ ๔๐๑

ที่ ทส ๐๙๑๕.๘/ สก สก วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๘

งานธุรการ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เลขรับเลขที่ 1389

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ ๑๐

วันที่ - 2 ต.ค. ๒๕๕๘

เวลา 10.30 น.

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัย แจ้งความประสงค์ขอความร่วมมือข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” และเพื่อเป็นการสนับสนุนงานด้านวิชาการและเพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าว มาเป็นข้อมูลในการดำเนินงานบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ ๕ (นครศรีธรรมราช) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น จำนวน ๒๓ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายฉัตรพล รัตนพันธุ์)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 5

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ

- ๑ ต.ค. ๒๕๕๘

นางสุรการ
ผู้อำนวยการ
ฝ่ายอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
ฝ่ายอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
ฝ่ายอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
ฝ่ายอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2 ต.ค. 2558



บันทึกข้อความ

สำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 จุฬาราชบุรี
 รับเลขที่ 23959
 วันที่ ๑๒ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา ๑๑.๕๕

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๗ (นครราชสีมา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๔๔๒๔ ๒๐๖๐ ต่อ ๒๐๓
 ที่ ทส ๐๙๑๗.๑/๔๒๙๐๘ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ ส่วนอำนวยการ
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย เลขรับเลขที่ ๖711
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ เลขรับเลขที่ 1000 วันที่ 12 ต.ค. ๒๕๕๘ วันที่ 12 ต.ค. 2558 เวลา ๐๙.๕๕

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๖๖๖/ว ๕๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๗ (นครราชสีมา) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยของนายพงศ์พัฒน์ ไจมัน เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) มาพร้อมนี้ จำนวน ๑๔ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(Handwritten signature)

(นายยุทธชัย ปัทมสนธิ)
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๗

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและป้องกันพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานกับภาคีองค์กรจังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

๑๒ ต.ค. ๒๕๕๘
 นายยุทธชัย ปัทมสนธิ
 ผู้อำนวยการ
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐
 ตำบลวังน้ำเขียว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา
 ฝ่ายวิทยุสื่อสารและสารพัดกิจ
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

12 ต.ค. 2558

๐๗

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
รับเลขที่ 21917
วันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๘
เวลา 14.14



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๘ (ขอนแก่น) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ - ๔๓๓๔ - ๓๔๑๑ - ๒ ส่วนอำนวยการ

โทรสาร. ๐ - ๔๓๓๔ - ๓๔๑๔

ที่ ทส ๐๙๐๘.๑๐๑/๓๓๗๐

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

เลขรับเลขที่ ๕๙๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เลขรับเลขที่ 366

รับที่ 2.ธ.ก.ย. 2558

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

วันที่ 29 ก.ย. ๒๕๕๘

เวลา ๐๙.๒๙

เวลา 14.๐๕ น.

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๘ (ขอนแก่น) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยของนายพงศ์พัฒน์ ใจมัน เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) จำนวน ๑๕ ชุด มาเรียน เพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ เนื่องจากหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘

(นายศุภชัย ตลประสิทธิ์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 8

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานบริหาร
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์ปฏิบัติการโครงการปลูกป่าและพื้นที่ชุ่มน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๕๖๒

๒๕ ก.ย. ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณและการเงิน ฝ่ายนิติศาสตร์ อำนวยการสวนป่าและอุทยานแห่งชาติ ฝ่ายช่างเทคนิคและติดตามประเมินผล ฝ่ายช่างก่อสร้างและสารสนเทศ ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

28 ก.ย. 2558

ส่วนอำนวยการ
เลขรับเลขที่ 6716
วันที่ 12 ต.ค. 2558
เวลา 09.30

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุบลราชธานี
รับเลขที่ 239 ต.จ.
วันที่ 12 ต.ค. 2558
เวลา 16.01



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐๔๕ ๓๑๑๖๗๗ ต่อ ๒๐๒
ที่ ทส ๐๙๑๙.๑/- 7119 วันที่ 29 กันยายน ๒๕๕๘ งานธุรการ 1447
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย เลขรับเลขที่ 112 ต.ค. 2558
เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ วันที่ 14.08 เวลา

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลางที่ ทส ๐๙๑๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘
ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน
สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) ซึ่งกำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาธิบาลของ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัด
ตอบแบบสอบถามดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

(นายวิชัย จรุงธรรม)
เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙

ฝ่ายธุรการ
นายบุคคล
กำกับประมวลและการเงิน
กำกับคลัง ออกรงเงินและขยายบาทและ
กำกับแผนงานและติดตามประเมินผล
กำกับคดีและยุทธศาสตร์แม่ทัพ
ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

12 ต.ค. 2558



บันทึกข้อความ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
 22678
 วันที่ - ๑ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา 15.55

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๑ (พิษณุโลก) ส่วนอำนวยการ

โทร. ๐ ๕๕๒๕ ๘๐๒๘ โทรสาร ๐ ๕๕๒๕ ๒๑๒๗

ที่ ทส ๐๙๒๑.๑/ ๖ ๕ ๖ ๕

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๘

ส่วนอำนวยการ

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เลขรับเลขที่ 138๕

เลขรับเลขที่ 6406

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

วันที่ - 2 ต.ค. 2558

วันที่ 2 ต.ค. 2558

เวลา 10.30

เวลา 9.50

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ ขอบความอนุเคราะห์ข้าราชการในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ และเมื่อกรอกแบบสอบถามแล้ว ให้จัดส่งสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๑ (พิษณุโลก) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยฯ ดังกล่าว จำนวน ๑๘ ชุด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและฟื้นฟูป่าพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ส่วนบริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ


 (นายอมร ต่อเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๑

- ๑ ต.ค. ๒๕๕๘

นายอรรถกร พัดเกน
 นายปัทมกล
 ฝ่ายเงินงบประมาณและการเงิน
 ฝ่ายที่มีผู้ขาดราชการที่เลขาฯบริหาร
 ฝ่ายแผนผังและที่ดินประมง
 ฝ่ายวิจัยและสารสนเทศ
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



2 ต.ค. 2558



ส่วนอำนวยการ
 เลขรับเลขที่ ๒๑๒๗
 วันที่ ๑๕ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา ๒๒.๑๗
บันทึกข้อความ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ อุตรดิตถ์
 รับเลขที่ ๒๒๑๐๑
 วันที่ ๑๓ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา ๑๕.๐๐

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๒ ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๕๖๒๒ ๑๑๔๐ ต่อ ๑๐๒
 ที่ ทส ๐๔๒๒.๑/๓๗๕๔ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

ส่วนอำนวยการ
 เลขรับเลขที่ ๑๔๕๕
 วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๕๘
 เวลา ๐๙.๐๐

ด้วยสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๒ (นครสวรรค์) ได้รับหนังสือสำนักบริหารงานกลาง
 ที่ ทส ๐๔๐๑.๒๐๑/ว ๔๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยของ
 นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์)
 ซึ่งกำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยกรอกแบบสอบถาม
 งานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า
 และพันธุ์พืช" และส่งให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๒ จึงขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการ
 บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ตามเอกสารแนบท้ายนี้ จำนวน ๑๓ ชุด
 (เอกสาร ๓๔ แผ่น)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(Signature)
 ท.ท.น.

(นายพงศ์ศักดิ์ ประทุมมาส)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๒

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนามิพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยี

(Signature)

๑๓ ต.ค. ๒๕๕๘
 ๑๓ ต.ค. ๒๕๕๘
 ฝ่ายอำนวยการ
 ฝ่ายบุคคล
 ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
 ฝ่ายผลิต อาคารสถานที่และยานพาหนะ
 ฝ่ายแผนงานและสถิติประเมินผล
 ฝ่ายวิจัยและพัฒนาและสารสนเทศ
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(Signature)
 ๑๕ ต.ค. ๒๕๕๘



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

สำนักฯ	ที่ 10 อุตรธานี
รับเลขที่	21979
วันที่	๒๘ ก.ย. ๒๕๕๘
เวลา	๑๕.๒๗

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๔ (ตาก) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๑๑๔๒ ต่อ ๒๐๑

ที่ ทส ๐๙๒๔.๑๐๑/๓๓๓๕

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘

ส่วนอำนวยการ

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย

งานธุรการ

เลขรับเลขที่ ๖๐๑๖

เลขที่ ๑๓๖๘

วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๘

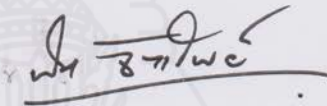
เวลา ๐๙.๔๔

เวลา ๑๔.๓๐ น.

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘
 ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๔ (ตาก) กรอกแบบสอบถามงานวิจัย
 เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า
 และพันธุ์พืช” ของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐
 (อุตรธานี) และให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๔ (ตาก) ส่งแบบสอบถามมาให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐
 (อุตรธานี) ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๔ (ตาก) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว จำนวน ๑๕ ชุด
 (เอกสาร ๘๕ แผ่น)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายพิชัย จันทร์ทรัพย์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๔

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

๒๘ กย ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ 
 ฝ่ายบุคคล 
 ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
 ฝ่ายส่งเสริม วิชาการสวนที่และสวนพาลาน
 ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล
 ฝ่ายวิทยุสื่อสารและสารสนเทศ
 ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒๕๕๘



งานธุรการ
เลขที่ใบส่งที่ 1367
วันที่ 28 ก.ย. 58
เวลา 14.00 น.

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
รับเลขที่ 219.41
วันที่ 25 ก.ย. 2558
เวลา 15.43

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๕ (เชียงใหม่) ส่วนอำนวยการ ฝ่ายบริหารทั่วไป งานธุรการ
โทร. ๐-๕๓๗๑-๑๔๐๒ ต่อ ๒๑๐

ที่ ทส ๐๔๒๕.๑.๐๑/ ๒๘๓๖

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘

ส่วนอำนวยการ

เลขรับเลขที่ 5982

วันที่ 28 ก.ย. 2558

เวลา ๐๙.๔๙

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๔๐๑.๒๐๑/ว๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย โดยขอความร่วมมือให้ข้าราชการในสังกัดกรอกแบบสอบถามและส่งให้กับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๕ (เชียงใหม่) ขอส่งแบบสอบถามงานวิจัยของนายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 15 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานยุทธศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและพิทักษ์ป่า
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติฯ
- ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ

(นายปรีชา ทองคำเอี่ยม)

เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส รักษาการราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 15

๒๕ กย ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบุคคล
ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
ฝ่ายนิติศาสตร์และอำนวยการ
ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ
ฝ่ายประชาสัมพันธ์
ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

28 ก.ย. 2558

01

ส่วนอำนวยการ
เลขรับเลขที่ 6610
วันที่ - 6 ต.ค. 2558
เวลา 16.02

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 อุตรดิตถ์
รับเลขที่ ๒3574
วันที่ ๖ ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา 14.20



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖ (เชียงใหม่) ส่วนอำนวยการ ฝ่ายแผนงานและติดตามผล
โทร. ๐ ๕๓๒๗ ๒๑๐๐ ต่อ ๒๑๑ โทรสาร. ๐ ๕๓๒๓ ๔๑๖๕

ที่ ทส ๐๙๒๖.๒๐๗/ 6633

วันที่ 30 กันยายน ๒๕๕๘

งานธุรการ
เลขรับเลขที่ 1412
วันที่ 7 ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา ๑๑.๐๐ น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐

ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ ทส ๐๙๐๑.๒๐๑/ว ๙๖๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย แจ้งขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖ (เชียงใหม่) ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" จัดส่งให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุตรดิตถ์) นั้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖ (เชียงใหม่) ขอเรียนว่าได้ดำเนินการตามนัยหนังสือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอจัดส่งแบบสอบถามงานวิจัย ของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖ (เชียงใหม่) จำนวน ๔๐ ชุด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ✓ ส่วนอำนวยการ
- ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร
- ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า
- ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- ส่วนอุทยานแห่งชาติ
- ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ส่วนจัดการต้นน้ำ
- ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ
- กลุ่มงานวิชาการ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มประสานงานอุทยานศาสตร์จังหวัด
- ศูนย์บริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติ
- ศูนย์ปฏิบัติการเหตุฉุกเฉิน

(ลายเซ็น)

(นายเศกสรรค์ พงษ์โสภณ)

เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖

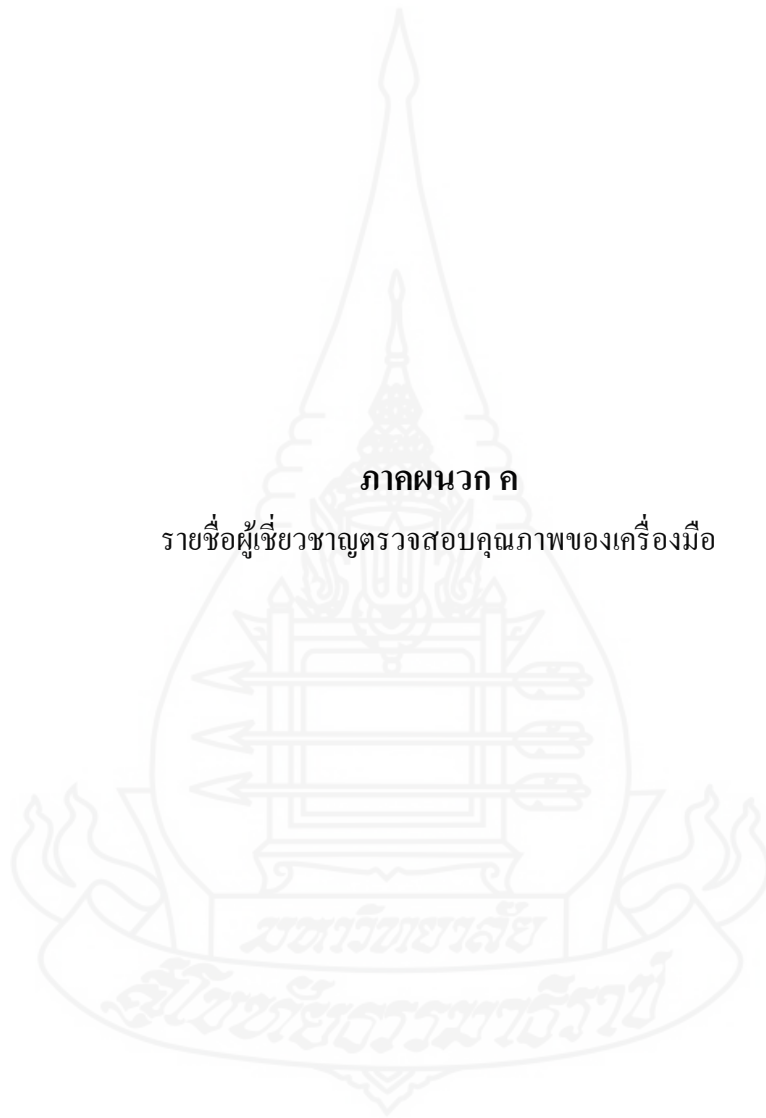
- ๖ ต.ค. ๒๕๕๘

ฝ่ายธุรการ
ฝ่ายบุคคล
ฝ่ายงานประสานและการเงิน
ฝ่ายงานประสานงานที่และยานพาหนะ
ฝ่ายงานประสานงานประมงและ
ฝ่ายงานประสานงานสวนพฤกษศาสตร์
ศูนย์อนุรักษ์สัตว์ป่าและศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร

- 6 ต.ค. 2558

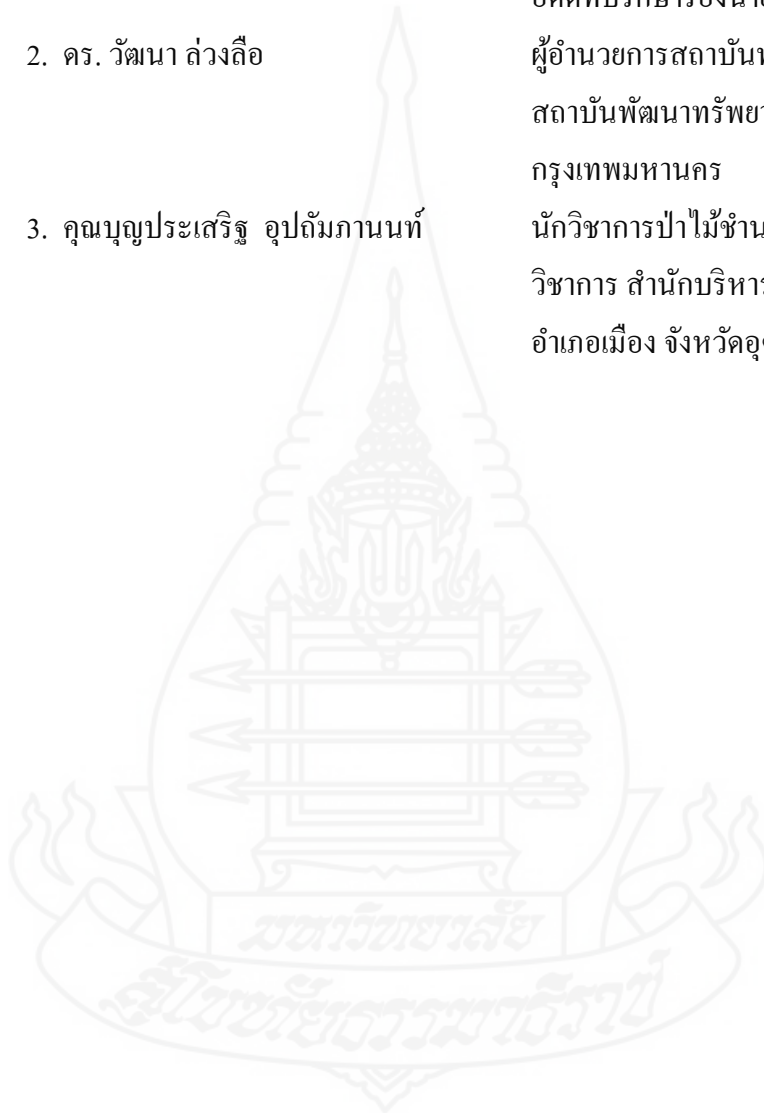
ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิต | ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาเอก
(Doctor of Management) |
| | อดีตที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรี |
| 2. ดร. วัฒนา ล่วงลือ | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กรุงเทพมหานคร |
| 3. คุณบุญประเสริฐ อุปถัมภานนท์ | นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงาน
วิชาการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี |





ที่ ศธ 0522.17/บ 352

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต

- | | | |
|------------------|-------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ | จำนวน 1 ชุด |
| | 2. แบบสอบถาม | จำนวน ชุด |

เนื่องด้วย นายพงศ์พัฒน์ ใจมัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการ
บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่ง
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 082-7402348

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-8186

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 352

กรมคุณวุฒิ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา ล่วงลือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการ
บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่ง
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 082-7402348

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-8186

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 352

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางบุญประเสริฐ อุปลัมภานนท์(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10(อุดรธานี))

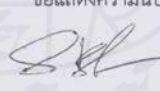
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการ
บริหารแบบธรรมาภิบาลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่ง
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 082-7402348

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-8186

โทรสาร. 02-5033612

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายพงศ์พัฒน์ ใจมั่น
วัน เดือน ปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ 2515
สถานที่เกิด	อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	เกษตรศาสตรบัณฑิต (ส่งเสริมการป่าไม้และสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน ทำหน้าที่หัวหน้าโครงการพัฒนาพื้นที่ ลุ่มน้ำทอน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุดรธานี

