

**การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง**

นางสาววรรณ คำปาเชื้อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**The Administration according to Good Governance Principles of the Office
of the Administrative Courts in Central Area**

Miss Waraporn Khampachea

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง
ผู้ศึกษา นางสาววราภรณ์ คำปาเชื้อ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำนวน 254 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .935 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ในขณะที่ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง แตกต่างกัน (3) แนวทางในการเสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับด้วยความเสมอภาค อีกทั้งให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ใช้หลักเกณฑ์ที่มีคุณธรรม จัดทำในรูปคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพิจารณา และเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ ควรปลูกฝังและรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ ในผลการกระทำของตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่และใช้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ การบริหารจัดการ หลักธรรมาภิบาล สำนักงานศาลปกครอง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างสูงของ รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อคิด และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิดตลอดทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง รวมถึงคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช ทุกท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอดวิชาการ ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจน เพื่อนร่วมงานที่ช่วยประสานงานและให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาดำเนินการศึกษา รวมถึง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้อบรมเลี้ยงดู อยู่เคียงข้าง และปลุกฝัง การใฝ่เรียนใฝ่รู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดมา รวมถึงขอขอบคุณน้องสาวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุน กำลังทรัพย์จนทำให้เอกสารการศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

วรภรณ์ คำปาเชื้อ

ธันวาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
วิวัฒนาการของหลักธรรมาภิบาล	8
ความหมายของธรรมาภิบาล	10
ลักษณะและองค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาล	15
ลักษณะสำคัญของธรรมาภิบาล	15
องค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาล	17
ระดับของธรรมาภิบาล	25
การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการไทย	27
แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการไทย	31
สำนักงานศาลปกครอง	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	70
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	72
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	82
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจากคำถาม ปลายเปิด	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
วัตถุประสงค์การวิจัย	97
วิธีดำเนินการวิจัย	97
สรุปการวิจัย	99
อภิปรายผล	103
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	118
ก แบบสอบถาม	119
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
ประวัติผู้ศึกษา	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ. 18
ตารางที่ 2.2	กรอบอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง 46
ตารางที่ 2.3	รายละเอียดโครงสร้างของแผนและแผนงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 54
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 70
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 70
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 71
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน 71
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ 72
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายมิติและโดยภาพรวม 73
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักนิติธรรม 74
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักคุณธรรม 75
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความโปร่งใส 76
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักการมีส่วนร่วม 78
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความรับผิดชอบ 79
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความคุ้มค่า 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ.....	82
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ.....	83
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ.....	83
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	85
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	86
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุราชการ.....	87
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุราชการ.....	87
ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล.....	88
ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักนิติธรรม.....	89
ตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักคุณธรรม.....	90
ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความโปร่งใส.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักการมีส่วนร่วม.....	92
ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความรับผิดชอบ.....	93
ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความคุ้มค่า.....	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีรุดหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศทั่วโลก ทำให้กติกาของสังคมและการบริหารจัดการบ้านเมืองจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตามยุคตามสมัย ทุกประเทศมีแนวทางการปรับปรุงการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคม โดยจุดมุ่งหมายคือความผาสุกของประชาชน พร้อมกับสร้างเสถียรภาพความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการพัฒนาประเทศอย่างสมดุล เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศของตนที่จะสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างทันสถานการณ์ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างทัดเทียมกัน

ภายหลังประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในช่วงปี พ.ศ. 2540 อันมีสาเหตุสำคัญมาจากความไม่โปร่งใสในการบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องบูรณาการและสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีขึ้นทั้งในภาครัฐและองค์กรเอกชน เพื่อสร้างสังคมที่มีเสถียรภาพ อีกทั้งตอบสนองความต้องการบริการของรัฐที่เพิ่มมากขึ้น จากกระแสดังกล่าวทำให้ประเทศไทยมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในเรื่องธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยมีกระแสการปฏิรูปการเมืองและปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสาระของการปฏิรูประบบราชการคือการนำหลักการของธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับองค์กรภาครัฐให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ได้ระบุสาระสำคัญในเรื่องการสร้างธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนนโยบายการดำเนินงานของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐต้องมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนของสังคม ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุเจตนารมณ์ของการร่างรัฐธรรมนูญไว้อย่างชัดเจนว่าเพื่อ “เป็นการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น” และในหมวด 3

ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มีการระบุถึงสิทธิเสรีภาพไว้ถึง 49 มาตรา (มาตรา 26-74) ในเรื่องสิทธิเสรีภาพ รัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับสิทธิตามที่กำหนดไว้ และรัฐจะงดเว้นการกระทำการใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงเสรีภาพของประชาชน ประชาชนจะใช้ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน (วิภาส ทองสุทธิ 2551: 3)

สังคมไทยมีความตื่นตัวเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น ประกอบกับรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ ต่อมารัฐบาลได้ตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานขององค์กรภาครัฐ โดยสาระสำคัญมุ่งเน้นในเรื่องรูปแบบการบริหารที่มุ่งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ บนพื้นฐานความยุติธรรมและคุณธรรม รวมถึงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหาร เน้นการให้บริการของภาครัฐที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

สำนักงานศาลปกครอง เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานของศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีปกครองด้วยความเป็นธรรม และรวดเร็ว เพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ที่ยื่นฟ้องคดีที่ศาลปกครองมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และความถูกต้อง ในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักงานศาลปกครองก่อตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2542 และสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางได้เปิดดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2544 เป็นต้นมา (อัคราทร จุฬารัตน 2549: 171-203)

สำหรับสำนักงานศาลปกครอง เป็นส่วนราชการที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่และได้นำแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ แต่เนื่องจากการดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองที่ผ่านมายังเป็นการดำเนินงานที่ผ่านระยะเวลาอันสั้น ทำให้เกิดปัญหาบางประการ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับหลักนิติธรรม (Rule of law) การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ และข้าราชการส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานมีที่มาหลากหลาย เช่น การรับโอนจากหลายหน่วยงาน และจากการบรรจุใหม่ ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย อาจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการบังคับใช้ การตีความ หรือความเข้าใจกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ปัญหาเกี่ยวกับหลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ข้าราชการบางส่วนขาดความเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานไม่ประสานสอดคล้องกัน และขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือขาดความชัดเจนในเชิงบริหาร หากเจ้าภาพในการรับผิดชอบไม่ได้ และปัญหาเกี่ยวกับหลักความคุ้มค่า (Value for Money) คือ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีหลักสูตรการอบรม สัมมนา อยู่ตลอดเวลาซึ่งใช้งบประมาณจำนวนมาก และในการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานคดีปกครองซึ่งเป็นสายงานหลักของหน่วยงานจะใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ส่งผลให้กระบวนการพิจารณาคดีปกครองเกิดความล่าช้า

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ได้สังเกตเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองต่อการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลปกครอง ให้มีความสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

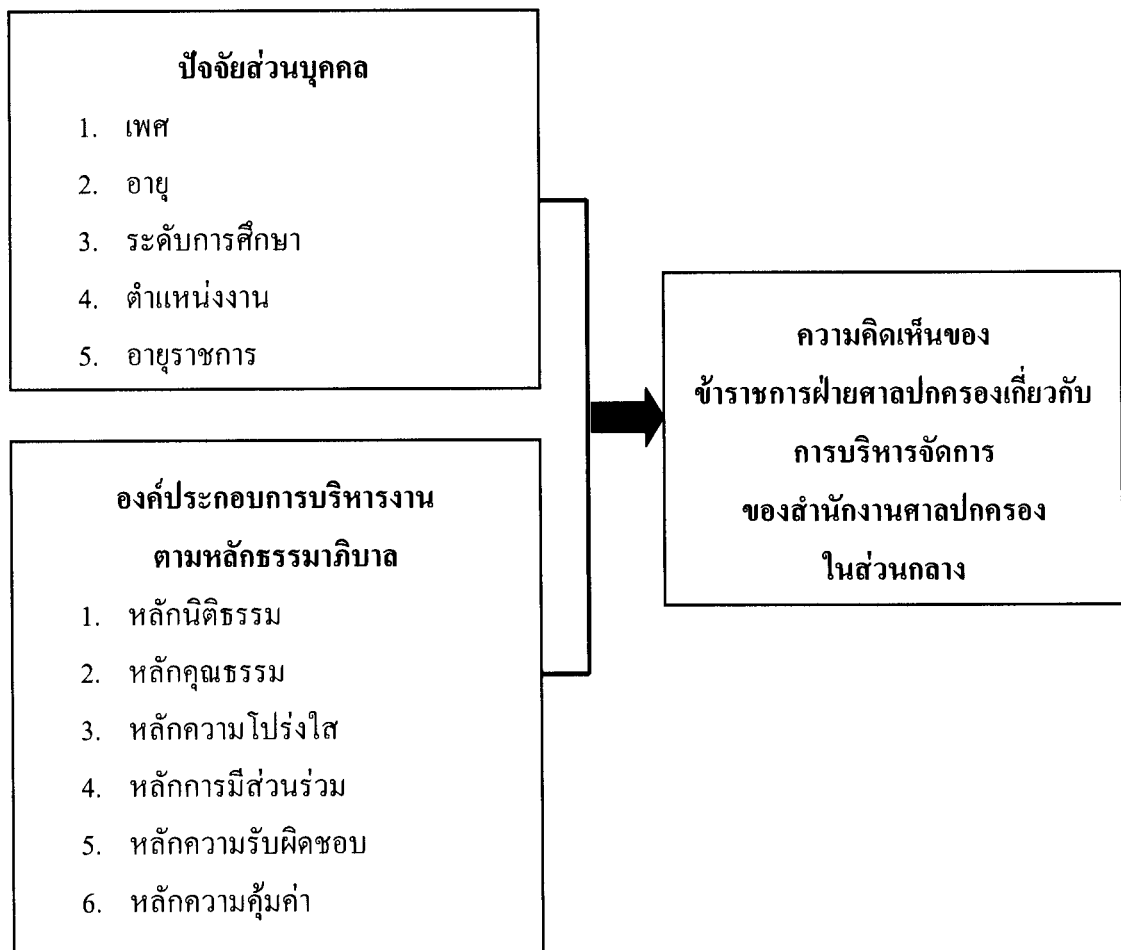
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ศึกษา เอกสาร บทความทางวิชาการ ทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผู้ศึกษาจึง ได้ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด ดังแสดง ในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านระยะเวลา และขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 689 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีมาทิลาล 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษารัั้งนี้ ศึกษาเฉพาะส่วนราชการ 19 หน่วยงาน สังกัดสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ประกอบด้วย 1) สำนักประธานศาลปกครองสูงสุด 2) สำนักงานศาลปกครองสูงสุด 3) สำนักอธิบดีศาลปกครองกลาง 4) สำนักงานศาลปกครองกลาง 5) สำนักบังคับคดีปกครอง 6) สำนักวิจัยและวิชาการ 7) สำนักหอสมุดกฎหมายมหาชน 8) สำนักวิทยการสารสนเทศ 9) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศและสารนิเทศ 10) สำนักนโยบายและแผน 11) สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 12) สำนักประชาสัมพันธ์ 13) สำนักบริหารการเงินและต้นทุน 14) สำนักบริหารทรัพย์สิน 15) สำนักตรวจสอบภายใน 16) สำนักบริหารกลาง 17) วิทยาลัยตุลาการศาลปกครอง 18) วิทยาลัยข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง และ 19) วิทยาลัยการยุติธรรมทางปกครอง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 ถึงเดือนตุลาคม 2552

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของกิจกรรม หรือการกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินการภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2 ธรรมเนียมปฏิบัติ หมายถึง หลักในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นหลักการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งมีที่มาและหลักการปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ยึดองค์ประกอบ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและ หลักความคุ้มค่า

5.2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ กติกาที่วางไว้อย่างเคร่งครัด โดยถือเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความชอบธรรม ความยุติธรรม ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และการมีความรู้ ความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

5.2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในหน่วยงาน ปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความ โปร่งใส บุคลากรและประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

5.2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน เสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ ร่วมให้ข้อมูล แนะนำ ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังในการทำงานที่สอดประสานกัน

5.2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของบุคลากร ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง การดำเนินงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ผลของการดำเนินงานสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

5.2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ ธรรมรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า รู้จักหมุนเวียนใช้และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ อีกทั้งรักษาและพัฒนาทรัพยากรให้สมบูรณ์ยั่งยืน

5.3 สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง หมายถึง ส่วนราชการภายในสำนักงานศาลปกครอง เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครองซึ่งมีที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร

5.4 ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง แยกต่างหากจากตุลาการศาลปกครอง ประกอบด้วยตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง และเจ้าพนักงานธุรการ

5.5 ความคิดเห็นของบุคคลากร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ที่ประกอบด้วยเหตุผลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ขึ้นอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้น

6.2 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานสำหรับผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครอง ในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ โดยนำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
2. สำนักงานศาลปกครอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

1.1 วิวัฒนาการของหลักธรรมาภิบาล

วิภาส ทองสุทธิ (2551: 13) อธิบายวิวัฒนาการของหลักธรรมาภิบาลว่า ตามหลักฐานที่ปรากฏในตำราหลายเล่มชี้ว่า คำว่า good governance เพิ่งมีการใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa : From Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า good governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ก็เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนจะทำได้โดยหากประเทศนั้นปราศจาก good governance หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” หากกล่าวอีกนัยหนึ่งได้มีการผูกโยงคำว่า การพัฒนาเข้ากับคำว่า good governance หรือการกำหนดกลไกอำนาจรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคม

Sam Agere (อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี 2544: 6) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่ร่วมกับคำที่อธิบายการอยู่ร่วมกันของประชาชน เช่น ประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งกลุ่มคำเหล่านี้มีความหมายที่สัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กรภาครัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริการที่ดีขึ้น

ในวงราชการของไทย ได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการ ซึ่งมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2540 โดยองค์กรพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่มีความตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทยที่จะต้องเร่งบูรณะและสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขึ้นมาใหม่ เพื่อสร้างสังคมที่มีเสถียรภาพที่มั่นคงและสันติ ในรัฐบาลสมัยนายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย ได้ให้ความสนใจแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจัง โดยได้ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ให้ดำเนินการค้นคว้าวิจัยเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ และจากผลการวิจัยทำให้นายกรัฐมนตรีได้ขอให้ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติเสนอต่อคณะรัฐมนตรีซึ่งได้มีมติเมื่อ 11 พฤษภาคม 2542 ให้เร่งสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยให้จัดทำเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบร่างระเบียบดังกล่าวเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2542 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งทราบและถือปฏิบัติ จากนั้นรัฐบาลได้ยกเลิกระเบียบฉบับดังกล่าว และในวันที่ 9 ตุลาคม 2546 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้บัญญัติว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 7 ประการคือ

- 1) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความหมายของธรรมาภิบาล

ในการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของธรรมาภิบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมจากนักคิด นักวิชาการ องค์กร และหน่วยงาน ดังนี้

Good Governance ได้ถูกแปลความ ดีความ และอธิบายแตกต่างกันไปหลายแบบ เช่น คณะรัฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์ โดยชัยวัฒน์ สถาอานันท์ แปล Good Governance ว่า ธรรมรัฐ อันหมายถึง รัฐที่มีการบริหารบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม ส่วนสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) แปล Good Governance ว่า ธรรมาภิบาล อันหมายถึง การบริหารงานที่เป็นธรรม ต่อมา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แปล Good Governance ว่า สุประศาสนการ อันหมายถึง การปกครองที่ดี และธีรยุทธ บุญมี แปล Good Governance ว่า ธรรมรัฐ อันหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ สังคม เอกชน และประชาชนที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม (นฤมล ทับจุมพล 2543: 16)

ยุค ศรีอาริยะ (2541: 37) ได้แสดงความเห็นว่า ธรรมรัฐ มีความหมายที่ไม่ตรงกับ ความหมายของ Good Governance นัก โดย Good Governance น่าจะหมายถึงระบบในการบริหาร และการจัดการที่ดี มากกว่าจะหมายถึงการสร้างรัฐที่ดั่งามขึ้นอย่างที่เข้าใจกัน หรือกล่าวในทางกลับกัน หากเริ่มจากคำไทยว่า ธรรมรัฐ ภาษาอังกฤษก็น่าจะเป็นคำว่า Good State ไม่ใช่ Good Governance

พิทยา ว่องกุล (2541: 84) กล่าวว่า ธรรมรัฐ (Good Governance) หมายถึง การประสานร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม และภาคเอกชน ให้เกิดการปกครอง การบริหารประเทศ ที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

อนเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2541: 209) กล่าวว่า ธรรมรัฐ หมายถึง

1) รัฐต้องลดบทบาท ลดขนาด เปลี่ยนบทบาท เพื่อให้รัฐเล็กลง ทำหน้าที่ให้น้อยลง เปลี่ยนหน้าที่ ส่งเสริม กระตุ้น คำจุน เป็นพี่เลี้ยง เป็นภาคี ต้องให้ประชาสังคมเติบโตใหญ่ขึ้นมาทำงาน ของส่วนรวมให้มากขึ้น งานของส่วนรวมต่อไปนี้ต้องทำโดยคนสามฝ่ายด้วยกัน คือ รัฐ ภาคสังคม และภาคเอกชน ให้ประชาสังคมทำงานแทนรัฐ และการนำเอาประชาสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องกับ เรื่องสังคมและส่วนรวมให้มาก

2) รัฐต้องพยายามโอนอำนาจต่าง ๆ ไปให้กับรัฐในระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น หมายความว่า รัฐที่จะมีบทบาทในอนาคตต้องเป็นรัฐท้องถิ่นมากขึ้น ทำอย่างไรให้การปกครอง ท้องถิ่นมีอำนาจ มีบทบาทมากขึ้น และการปกครองท้องถิ่นนี้ก็ไม่ได้หมายถึงแต่รัฐอย่างเดียว ต้องเป็นประชาสังคมท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นต้องไม่ให้คำจำกัดความแค่เป็น Local State ต้องเป็น Local State + Local Civil Society

3) การบริหารที่ใช้พื้นที่เป็นหลัก ใช้พื้นที่ ใช้ชุมชนเป็นหลัก การบริหารแบบของไทย ใช้กรมเป็นหลัก การใช้กรมเป็นหลักก็หมายความว่าพื้นที่ต่าง ๆ ไม่มีบูรณาการ ดังนั้นต้องมีบูรณาการในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ

นฤมล ทับจุมพล (2541: 137) กล่าวว่า Good Governance โดยนัยคือ ระบบการปกครองที่ดี เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งมีการควบคุมการใช้อำนาจให้เกิดความโปร่งใส และเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งหากมองในมิติเชิงประวัติศาสตร์แล้ว Good Governance มีความหมายเชิงกระบวนการ (Process) ของสังคมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายมากกว่า เป็นแนวคิดใหม่หรือระบบที่มีแบบแผน

ในทัศนะของธนาคารโลก Good Governance คือ การใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ยุติธรรม และกระบวนการทางกฎหมายที่เป็นอิสระเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามสัญญา มีฝ่ายบริหารที่โปร่งใส มีระบบราชการที่เคารพสิทธิของพลเมือง มีฝ่ายนิติบัญญัติที่มีความรับผิดชอบ และมีสื่อมวลชนที่เป็นเสรี

องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) (อ้างถึงใน สูดจิต นิมิตรกุล 2543: 13-14) ได้ให้นิยามว่าหมายถึง การดำเนินการของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วย กลไก กระบวนการและสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ขึ้นอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA) (อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ 2543: 9) ได้ผนวกแนวคิดเรื่อง Good Governance กับงานทางด้านกรมีส่วนร่วมซึ่งกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินการ สรุปได้ว่า

1) Good Governance มี 2 ด้าน คือ ความสามารถของรัฐที่จะทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ โดยดูจากองค์การบริการ และกลไกการทำงาน รวมทั้งรัฐต้องมีความชอบธรรม ต่อสนองความต้องการของประชาชน (Accountability to the People) และดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยดูจากการที่รัฐพยายามทำงานอย่างมีประชาธิปไตย

2) Good Governance จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ฟังตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม โดยที่รัฐมีอุดมการณ์หรือแนวคิดที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ฟังตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืน และมีความยุติธรรมทางสังคม และรัฐมีหลักการในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) Good Governance คือรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม

4) การปรับเปลี่ยนกลยุทธการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) (อ้างถึงใน วราวุธ ศิริยุทธ์วัฒนา 2551: 85) ได้ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลเพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ได้จัดทำเอกสารของ The Asian Development Bank เป็นเอกสารที่แสดงให้เห็นแนวคิดในการทำงานด้านการให้ความช่วยเหลือและเงินกู้ ได้ให้นิยามไว้ว่า Good Governance คือการมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

มหาธีร์ โมฮัมหมัด (อ้างถึงใน ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ 2545: 28) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และรัฐประศาสน์ เพื่อบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของชาติบ้านเมือง และหมายรวมถึงกลไก กระบวนการ ความสัมพันธ์ และสถาบันต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันอยู่อย่างซับซ้อน ซึ่งประชาชนพลเมืองใช้เป็นเครื่องมือ หรือเป็นช่องทางในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับชีวิตของประเทศ

สถาบันพระปกเกล้า (2545: 1-7) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงานซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้ว จะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544: 5) กล่าวว่า Good Governance โดยศัพท์หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารการปกครองที่ดี เหมาะสม และเป็นธรรม ที่ใช้ในการธำรงรักษาสังคม บ้านเมืองและสังคม อันหมายถึง การจัดการบริหารทรัพยากร และสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์กรของรัฐ และรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรของเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคล เอกชน และภาคประชาสังคม

ประมวล รุจนเสรี (2542: 48) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการที่ดี คือ การปรับวิถีคิด วิธีบริหารราชการของประเทศไทยเสียใหม่ทั้งระบบ โดยการกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมา เพื่อทุกคน ทุกฝ่ายในประเทศจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำแผ่นดินไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล

อินทรัตน์ ยอดบางเตย (2547: 24) ได้สรุปว่า ธรรมรัฐ คือ การบริหารชาติบ้านเมืองที่ดี ในทุก ๆ จุด ซึ่งอาศัยพื้นฐานของประชาธิปไตยที่มีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มที่ และการมีสำนึกรับผิดชอบต่อผู้บริหารและประชาชน โดยประกอบด้วยกลไกที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544: 10) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาล ไว้ว่า ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

พระราชญาณวิศิฐ (2548: 33) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือหลักธรรมที่พึงใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549: 54-55) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า หมายถึง กติกาหรือกฎเกณฑ์ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยสมาชิกที่อยู่ในองค์กรทุกระดับมีความพึงพอใจ

จรัส สุวรรณเวลา (2546: 5) กล่าวไว้ว่า ธรรมนูญหรือการปกครองที่ดี เป็นหลักการ และวิธีการที่ใช้ได้กับประเทศ ชุมชน และองค์กร ในโครงสร้างของธรรมนูญ ธรรมนูญมีผู้บริหาร กับองค์กรบุคคล ที่เรียกว่า บอร์ด หรือคณะกรรมการ หรือสภา หรือชื่ออื่น ๆ ที่ทำงานประสาน สัมพันธ์กัน โดยมีการแบ่งอำนาจและบทบาทหน้าที่ ทั้งในสภาพถ่วงดุล สอดคล้อง และเสริมกัน เป็นระบบ

ชนะเลิศ ยูวบูรณ์ (2543: 6) ได้สรุปความหมายของ Good Governance ไว้ว่า ในวิชาการทางรัฐศาสตร์ จะหมายถึง การบริหารงานโดยประชารัฐ ที่มีการส่งเสริมให้มีการ เชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหา ของประชาชน ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีต่อประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม

Kofi Annan (อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ธี 2544: 8) กล่าวว่า ธรรมนูญ เป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตย มีความ โปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการอธิบายความหมายของธรรมนูญที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คำว่า ธรรมนูญ มาจากคำว่า Good Governance ซึ่งมีผู้แปลความหมายไว้หลากหลาย เช่น ธรรมนูญ ธรรมนูญแห่งชาติ การบริหารจัดการที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการวิจัยนี้จึง ได้กำหนด ความหมายของธรรมนูญ ไว้ว่า หมายถึง กฎเกณฑ์ หรือหลักการบริหารจัดการขององค์กรที่จะ ทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยบริหารจัดการบนหลักความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการ มีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน สร้างความเป็นธรรมและความสมดุลแก่ทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่ การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

1.3 ลักษณะและองค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาล

1.3.1 ลักษณะสำคัญของธรรมาภิบาล

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 134) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีหรือธรรมรัฐประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) การมีความชอบธรรมและความรับผิดชอบทางการเมือง (Political legitimacy and accountability)
- 2) ความมีอิสระในการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วม (Freedom of association and participation)
- 3) การมีระบบกฎหมายที่มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ (A fair and reliable judicial system)
- 4) การมีพันธะความรับผิดชอบและการถูกตรวจสอบของระบบราชการ (Bureaucratic accountability)
- 5) การมีเสรีภาพของการแสดงออกและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (Freedom of information and expression)
- 6) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภาครัฐ (Effective and efficient public sector management)
- 7) การแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรประชาสังคม (Cooperation with civil society organizations)

บวรศักดิ์ อุวรรณ โณ (2542: 31-36) ได้สรุปลักษณะสำคัญของธรรมาภิบาลแบบสากลไว้ว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 1) เป้าหมายของธรรมาภิบาล (Objective) ก็คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือธรรมาภิบาลมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่ง
- 2) โครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาล (Structure and process) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้ จะต้องเป็นโครงสร้างและกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศที่ทุกภาคไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกชนและครอบครัว มีส่วนร่วมกันผนึกพลังขับเคลื่อนสังคมไปข้างหน้า โครงสร้างและกระบวนการที่ทำก่อนให้เกิดธรรมาภิบาล เช่นนี้จะต้องมี “กฎเกณฑ์”

เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาค กฎเกณฑ์นี้อาจประกอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ และข้อบังคับ ตลอดถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น เช่น กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียม ประเพณี ทางศาสนา ทางศีลธรรม หรือจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะสร้าง “สิทธิ” และการยอมรับในส่วนร่วมของแต่ละภาค

3) สารของธรรมาภิบาล (Substance) ก็คือ การบริหารจัดการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ต้องสร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้ดำรงคงอยู่ ร่วมกันอย่างสันติสุข และสังคมมีเสถียรภาพ

ความสมดุลของการจัดสรรทรัพยากรของสังคมให้ทุกภาคมีส่วนร่วมได้ ที่เหมาะสมและยอมรับได้เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งที่เป็นสารของธรรมาภิบาล การเสียดุลในการจัดสรรทรัพยากรของสังคมที่ทำให้ภาคใดภาคหนึ่ง “ได้” ตลอดเวลา และอีกภาคหนึ่ง “เสีย” ตลอดเวลา จะนำมาซึ่งความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความขัดแย้งและท้ายที่สุดก็คือ ความไม่มั่นคง และไร้เสถียรภาพทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีข้อสังเกตสองประการ คือ

ประการแรก ความสมดุลของการจัดสรรทรัพยากรในสังคมน่าจะเป็นผล โดยตรงมาจากโครงสร้างและกระบวนการธรรมาภิบาล ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหากภาคใดภาคหนึ่ง แต่เพียงภาคเดียวเป็นผู้มีสิทธิอำนาจในโครงสร้างและกระบวนการตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากร ก็ย่อมเป็นการแน่นอนว่าภาคอื่น ๆ กลุ่มนั้น ๆ ย่อมต้องจัดสรรทรัพยากรของสังคมให้ภาคตน กลุ่มตน ให้มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงภาคอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรนั้นเสียความสมดุล และนำมาซึ่งความขัดแย้งและความไม่มั่นคงทางสังคมในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากในโครงสร้าง และกระบวนการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรนั้นทุกภาคมีส่วนร่วมและทุกภาคมีฉันทามติ (Consensus) จัดสรรทรัพยากรให้ทุกภาคได้บ้างเสียบ้าง แต่ไม่มีภาคใดได้ร้อย อีกภาคหนึ่งได้ศูนย์ ก็จะสร้างสมดุลของทรัพยากร และจะทำทุกภาคของสังคมพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ประการที่สอง เครื่องมือที่ใช้ในการจัดสรรทรัพยากรในสังคมที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่ง คือ กฎหมาย สำหรับบทบาทของกฎหมายนั้นคนทั่วไปมักพิจารณาแต่เฉพาะบทบาท 2 ประการสำคัญ คือ บทบาทควบคุมสังคมของกฎหมาย (Social control) และบทบาทชี้ขาดข้อพิพาทให้ยุติ หรือที่เรียกว่ายุติธรรม (Settlement of dispute) ทั้งที่ความจริงแล้วบทบาทของกฎหมาย ที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งก็คือ กฎหมายเป็นผู้กำหนดการจัดสรรทรัพยากรในสังคม (Allocation of resources) โดยเฉพาะกฎหมายเศรษฐกิจและสังคม (Economic and social law) เพราะกฎหมายเป็นผู้จัดสรร “สิทธิ” (Right) ซึ่งแท้จริงก็คือ ประโยชน์ (Interest) ใ้บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ กฎหมายนี้เอง ที่จะกำหนดว่าใครได้อะไร เพียงใด และอย่างไร

1.3.2 องค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาล

เจริญ เจษฎาวัลย์ (อ้างถึงในเนวารัตน์ พุ่มจันทร์ 2550: 21) กล่าวถึงองค์ประกอบของ Good Governance ของการบริหารงานภาครัฐ โดยทั่วไปมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

- 1) ความรับผิดชอบตามหน้าที่
- 2) ความโปร่งใส
- 3) การปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง
- 4) การปกครองแบบให้ผู้นมีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม
- 5) กฎหมายและระบบยุติธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่

หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตาม กฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

หลักความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในปี พ.ศ. 2546 ประเทศไทยได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งออกพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 ว่าด้วยการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย สำคัญได้แก่

- 1) เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า 2549: 33-34) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี แสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ.

หลักการ	องค์ประกอบ
หลักนิติธรรม	- กระบวนการยุติธรรมมีการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน - ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หลักการ	องค์ประกอบ
หลักความโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ - ส่วนราชการมีเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ - ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ
หลักความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องให้การยอมรับและความพอใจ - งานที่ปฏิบัติบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ - คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ
หลักความคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ - การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ - ความสัมฤทธิ์ของโครงการต่าง ๆ รวมถึงความประหยัดงบประมาณ
หลักการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบได้รับความพึงพอใจ - จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม
หลักคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง - คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด - สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สุดจิต นิमितกุล (2543: 16-21) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทยอย่างน้อย 11 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ร่วมกัน และพลังการทำงานที่สอดคล้องประสาน (Synergy) เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน
- 2) ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารการพัฒนาเพื่อความอยู่ดีกินดี มีสุขของประชาชน ที่ขึ้นอยู่กับหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ
- 3) ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) มีความโปร่งใส (Transparency) การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ต้องมีความ โปร่งใส ข้อมูลข่าวสารต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผย ชัดเจนและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
- 5) ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจนเป็นที่พอใจของผู้รับบริการว่าปัญหาได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมเป็นธรรม
- 6) มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
- 7) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสเสริมสร้างขีดความสามารถและศักยภาพของสตรี ให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- 8) การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้
- 9) การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) ต้องปฏิบัติงานที่เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่สำคัญต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10) ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างพันธะความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น

11) การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุมตามพันธกิจดั้งเดิม ต้องมีการโอนงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงบประมาณ ไปให้องค์กรท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หรือภารกิจบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

Sam Agere (แปลและเรียบเรียงโดย ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ 2545: 44-49) กล่าวว่า แม้ว่าการจัดวิธีการปกครองตามหลักธรรมาภิบาลอาจจะไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว และได้กล่าวถึงองค์ประกอบร่วมพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่

1) ภาระรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กร ทั้งที่มาจาก การเลือกตั้งและการแต่งตั้ง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2) ความโปร่งใส คือ การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้นโยบายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล

3) การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ หมายถึง การใช้ อำนาจหน้าที่หรือการอาศัยความไว้วางใจที่สาธารณชนมอบให้ไปในการหาผลประโยชน์ ส่วนตน

4) การจัดวิธีการปกครองแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย และมีส่วน ในการควบคุมสถาบัน และการจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน

5) การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง คือ การมีกฎหมายที่มีความชัดเจน และนำมาใช้อย่างเป็นเอกภาพ ในระบบและกระบวนการยุติธรรมที่มีความเป็นวัตถุวิสัยและเป็นอิสระ

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548: 105-106) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ของธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย

1) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ต้องสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรให้เกิดความโปร่งใส

ในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงาน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบไม่ว่าจากองค์กรภายในหรือภายนอก มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาโดยให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก

2) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนเสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

3) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ต้องมีการรับผิดชอบในการกระทำของตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือองค์กร การมีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิและหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างจากหลักประชาธิปไตย

4) หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปันส่วนในประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อจะไม่ให้เกิดความขัดกันแห่งผลประโยชน์

5) หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองและมีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีระเบียบวินัย ทำงานด้วยความถูกต้องและดีงาม

6) หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การถือเอาประโยชน์อันสูงสุดแห่งองค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของชาติ โดยมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน

อนันท์ ปันยารชุน (อ้างถึงใน หวง โฉจรการ 2541: 97) กล่าวว่า ธรรมรัฐ หรือ Good Governance หมายความว่า องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการด้วยกัน คือ

- 1) Accountability หมายถึง การทำงานอย่างมีหลักการ เหตุผลอธิบายได้
- 2) Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3) Predictability หมายถึง สามารถที่จะคาดการณ์ ทำนายถึง ความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงได้
- 4) Transparency หมายถึง ความโปร่งใส ไม่มีความลับดำมืด
- 5) Interrelate หมายถึง ความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงของทั้งสี่ข้อข้างต้น

ปรีดิยาทร เทวกุล (2545: 7-8) อธิบายว่า ในส่วนของภาคเอกชนได้นำหลัก
 ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน หรือที่เรียกว่า บรรษัทภิบาล ซึ่งมีนักวิชาการตะวันตก ได้กล่าว
 ไว้ว่า การมีธรรมาภิบาลจะต้องประกอบด้วยหลักการ 4 ข้อ ได้แก่

หลักการข้อแรก คือ การมีค่านิยมร่วม 6 ประการ หมายถึง

- 1) มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open Communication)
- 2) มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 3) มีประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานที่ดี (Efficiency)
- 4) มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ (Accountability)
- 5) มีความรู้ ความสามารถ (Competency)
- 6) มีความซื่อสัตย์และมีจุดยืนอันมั่นคง (Honesty and Integrity)

หลักการข้อที่สอง คือ การมุ่งสู่ความยั่งยืน (Sustainability) หมายถึง การทำ
 ให้ธุรกิจเติบโตก้าวหน้าอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว

หลักการข้อที่สาม คือ จะต้องถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Humanity) เนื่องจาก
 ธรรมาภิบาลถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กรและเป็นปัจจัยแห่ง
 ความสำเร็จที่สำคัญที่สุด

หลักการข้อที่สี่ คือ การยึดถือผลประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมา
 ก่อนอื่นใด (National Benefits) คือมาก่อนผลประโยชน์ของพรรคพวก ของคณะ หรือของบุคคล

มณู เลียวไพโรจน์ (2545: 14-15) กล่าวไว้ว่า จากแบบสำรวจธุรกิจ 25 ประเทศ
 ทั่วโลกของ Credit Lyonnais Securities Asia (CLSA) ได้สังเกตเห็นความสำคัญของธรรมาภิบาลใน
 7 เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่

- 1) ความมีวินัย (Discipline)
- 2) ความโปร่งใส (Transparency)
- 3) ความอิสระ (Transparency)
- 4) ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (Accountability)
- 5) ความรับผิดชอบต่อการจัดการ (Responsibility)
- 6) ความยุติธรรมระหว่างผู้ถือหุ้นรายย่อยและรายใหญ่ (Fairness)
- 7) ความมีจริยธรรมต่อสังคม (Social Awareness)

ทั้ง 7 ข้อนี้ จะคล้ายกับหลักธรรมาภิบาลในศาสนาพุทธ ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์จะสามารถ
 แก้ปัญหาได้ถ้าเข้าใจอริยสัจ 4 คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค หรือการเข้าใจปัญหาและสาเหตุ
 ของปัญหาและพยายามที่จะแก้เหตุของปัญหานั้น ไปสู่จุดหมายปลายทาง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า 2549: 16-17) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมนูญภาคเมือง : บทบาทภาคีเมือง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 9 ประการ ตามความหมายของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
- 2) กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of law)
- 3) ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)
- 4) การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation)
- 5) กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)
- 6) ความเสมอภาค (Equity)
- 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)
- 8) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
- 9) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision)

โกสุมภ์ สายจันทร์ และคณะ (2550: 72-73) กล่าวว่า ธรรมนูญบาลกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ปัญหาที่ตามมาคือองค์ประกอบของความเป็นธรรมนูญบาลซึ่งยังมีข้อถกเถียง (Debate) ในหมู่นักวิชาการบางกลุ่ม สำหรับ Wikipedia, The Free Encyclopedia ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญในการบริหารแบบธรรมนูญบาล 8 ประการ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 2) นิติรัฐ (Rule of law)
- 3) ความโปร่งใส (Transparency)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความสอดคล้อง (Consensus Orientation)
- 6) ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness)
- 7) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)
- 8) ความน่าเชื่อถือ (Accountability)

สรุปได้ว่า ธรรมนูญบาล เป็นหลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการบริหารงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมนูญบาลไว้หลากหลาย พอจะสรุปได้ว่า ธรรมนูญบาล ประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร

1.4 ระดับของธรรมาภิบาล

เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ (อ้างถึงใน เตือนใจ ฤทธิจักร 2550: 25-26) กล่าวว่า โดยทั่วไป ธรรมาภิบาล (Good Governance) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

1) ระดับนานาชาติหรือระดับโลก คือ โลกภิบาล (Global Governance) เป็นหลักการที่สร้างความรุ่งเรืองและสันติสุขของโลก พร้อมกับการจัดสรรทรัพยากรโลกด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยมีมิติทั้ง 3 ของโลกภิบาล คือ

มิติที่ 1 การปรับตัวของการเมืองระหว่างประเทศ (International political alignment)

มิติที่ 2 การเคลื่อนย้ายกระแสเงินทุนระหว่างประเทศ (International capital flow)

มิติที่ 3 การเคลื่อนย้ายการค้าระหว่างประเทศ (International trade flow)

2) ระดับประเทศ คือ รัฐธรรมาภิบาล (Public Governance) คือการมุ่งสร้างความมั่นคงและความผาสุกของคนในชาติ แต่ต้องไม่ไปละเมิดกติกาของสังคมโลก การสร้างรัฐธรรมาภิบาลที่ดีย่อมต้องมีการหล่อหลอมมิติทั้ง 3 นี้ให้รวมเป็นสิ่งเดียวกัน โดยมีมิติทั้ง 3 ของรัฐธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

มิติที่ 1 เสถียรภาพทางการเมือง (Political stability)

มิติที่ 2 การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (Allocation of economic resources)

มิติที่ 3 การจัดสรรทรัพยากรทางสังคม (Allocation of social resources)

เมื่อรัฐบาลใดใช้อำนาจแห่งรัฐในการจัดการหล่อหลอมมิติทั้ง 3 ให้ผสมกลมกลืนกัน จะทำให้นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development)

3) ระดับสังคม คือ สังคมภิบาล (Social Governance) คือการมุ่งสร้างความมั่งคั่งและสันติสุขของสังคม โดยเคารพกฏกติการะดับชาติ ซึ่งเคารพกฏกติกาโลกอีกต่อหนึ่ง มิติทั้ง 3 ของสังคมภิบาล ประกอบด้วย

มิติที่ 1 กฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม (Law and regulations)

มิติที่ 2 การสอดส่องจากสาธารณชน (Public oversight)

มิติที่ 3 คุณค่าของวัฒนธรรมและจริยธรรม (Cultural and ethical values)

4) ระดับองค์กรหรือบริษัทภิบาล (Corporate Governance) คือ การมุ่งสร้างความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งนำไปสู่กำไร เสถียรภาพ ความมั่งคั่งขององค์กร และการเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ต่อสังคม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียของธุรกิจ (Stakeholders) แทนที่จะรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นแต่เพียงฝ่ายเดียวเหมือนในอดีต บริษัทภิบาล ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 โครงสร้างและกระบวนการ (Structure and process)

มิติที่ 2 จริยธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร (Ethics and integrity of people)

มิติที่ 3 ความสามารถและความรอบรู้ (Competence and wisdom)

กล่าวได้ว่า ระดับของธรรมาภิบาล ทั้ง 4 ระดับ คือ ระดับนานาชาติ ระดับประเทศ หรือที่เรียกว่ารัฐธรรมาภิบาล ระดับสังคมหรือสังคมภิบาล และระดับองค์กรหรือบรรษัทภิบาล ซึ่งทั้ง 4 ระดับ เป็นหัวใจสำคัญของกรอบความคิดในการสร้างธรรมาภิบาลที่สร้างปัจเจกบุคคล (Individual) ให้มีความพร้อมทั้งจริยธรรม (Ethics) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrity) ให้มีความสามารถ (Competence) และความรอบรู้ (Wisdom) คุณค่าของปัจเจกชน (Individual's values) จะเป็นจุดเริ่มต้นของธรรมาภิบาลที่นำไปสู่ความรุ่งเรืองและสันติสุข

ปรีดิยาธร เทวกุล (2545: 7) กล่าวไว้ว่า การมีธรรมาภิบาลในโลกนี้จะมีอยู่ 4 ระดับ คือ ระดับโลก เรียกว่า โลกภิวัตน์ ระดับประเทศ เรียกว่า รัฐธรรมาภิบาล ระดับสังคม เรียกว่า สังคมภิบาล และธรรมาภิบาลขององค์กรธุรกิจ เรียกว่า บรรษัทภิบาล

วิภาส ทองสุทธิ (2551: 19) ได้อธิบายภาพรวมของธรรมาภิบาลว่ามีขอบเขตครอบคลุม 3 ระดับ คือ

- 1) เป็นเรื่องระดับชาติ (National level) ซึ่งครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางการเมือง เศรษฐกิจ และการปกครอง
- 2) เป็นเรื่องระดับโลก (Global) ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ โลกภิวัตน์ รวมถึงกฎระเบียบระหว่างประเทศว่าด้วยเสถียรภาพด้านการไหลเวียนทางเศรษฐกิจ เงินทุน และสินค้า
- 3) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของชุมชนทางธุรกิจต่าง ๆ หรือระดับองค์กร หน่วยงานทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ระดับของธรรมาภิบาล มี 4 ระดับ คือ ระดับนานาชาติหรือระดับโลก เรียกว่า โลกภิวัตน์ หรือ โลกภิวัตน์ ระดับประเทศ เรียกว่า รัฐธรรมาภิบาล ระดับสังคม เรียกว่า สังคมภิบาล และระดับองค์กรภาคเอกชน เรียกว่า บรรษัทภิบาล ทั้ง 4 ระดับ อาจเรียกชื่อเหมือนหรือคล้ายกันตามทัศนะของนักวิชาการที่หลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลของแต่ละบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพร้อมทั้งจริยธรรม ความสามารถ และความรอบรู้ คุณค่าของปัจเจกชนจะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและสันติสุข ถ้าปราศจากปัจเจกบุคคลที่มีคุณค่าแล้ว การสร้างธรรมาภิบาลทั้ง 4 ระดับ ต้องประสบความล้มเหลวอย่างแน่นอน

1.5 การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการไทย

ในอดีต การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยได้กำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ของพระมหากษัตริย์ที่ทรงปกครอง โดยสังคมได้กำหนดหลักทศพิธราชธรรม หรือธรรม 10 ประการของพระราชาในการบริหารงานแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความสงบสุข โดยให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน บริหารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงหรือทุจริต ทำให้ประชาชนมีความพอใจ มีความรักใคร่ นับถือ และปฏิบัติตามองค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการนำรูปแบบระบบราชการของประเทศตะวันตกซึ่งมีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญมาใช้ และขยายระบบราชการให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้รัฐในการต่อต้านภัยคุกคามจากประเทศมหาอำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544: 10-11)

ชนะเลิศ ยูวบูรณ์ (2543: 6) อธิบายว่า แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้มีการนำมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินของไทย เมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544: 15-18) มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมาย

(1.1) สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟืองการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันที่วงที่ในยามที่มีปัญหา

(1.2) พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล้าหาญ และมีจริยธรรม

(1.3) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน ให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรม

(1.4) ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

(1.5) ขจัดการทุจริตประพฤติมิชอบ และการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

2) หลักยึดในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม 6 ประการ ได้แก่

(2.1) หลักนิติธรรม

(2.2) หลักคุณธรรม

(2.3) หลักความโปร่งใส

(2.4) หลักความมีส่วนร่วม

(2.5) หลักความรับผิดชอบ

(2.6) หลักความคุ้มค่า

3) กลยุทธ์

เพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม จำเป็นต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน ดังนี้

(3.1) ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลถึงประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานสามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

(3.2) ภาคธุรกิจเอกชน ต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดกติกาที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการ มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพ สามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

(3.3) ภาคประชาชน ต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4) แนวทางปฏิบัติ

(4.1) สร้างความตระหนักร่วมกันในสังคม เพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์กลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

(4.2) ออกกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

(4.3) เร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปการบริหารภาครัฐและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

(4.4) เร่งรัดแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน

(4.5) เร่งรัดสร้างมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ

5) มาตรการ

(5.1) เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทำความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการ 6 ประการ ตามระเบียบ

(5.2) เร่งรัดการดำเนินการเพื่อออกกฎหมายตามรัฐธรรมนูญให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว

(5.3) เร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

(5.4) เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

(5.5) ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐ กำหนดแผนการสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบในระบบราชการ และรายงานผลการดำเนินการในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

(5.6) สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตติมิชอบในวงราชการ

(5.7) ให้กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง และหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจเอกชน ส่งเสริม สนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรีโดยอาศัยกลไกตลาด ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่ดีในการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ ระเบียบนี้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบนี้ และรายงานผลการดำเนินการ ความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อคณะรัฐมนตรีเป็นระยะหรือตามเวลาที่กำหนดในระเบียบนี้

ต่อมารัฐบาลได้ยกเลิกระเบียบดังกล่าว และได้ตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 เป็นต้นมา โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า

ในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สำคัญ ได้แก่

1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมร่วมกัน ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศไทย โดยส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการต่อไปนี้

(1.1) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

(1.2) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(1.3) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชนส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(1.4) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(1.5) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว

2) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(2.1) ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใด ของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่

ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

(2.2) ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน หรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการ

3) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป

1.6 แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการไทย

ชนะเลิศศักดิ์ ยูวบูรณ์ (2543: 8-9) กล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไว้ว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดกลยุทธ์ของภาครัฐในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกบริหารภาครัฐ ให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูง ในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน มุ่งเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น ดังนี้

1) ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารภาครัฐ ให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น

2) ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูปและสนับสนุนให้หน่วยงานของเอกชนและองค์กรเอกชนต่าง ๆ มีคติการทำงานที่โปร่งใสต่อลูกค้ามีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ซื่อตรง เป็นธรรม มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการให้บริการร่วมทำงานกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3) ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชาสังคมในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ธีรยุทธ บุญมี (อ้างถึงใน ธนพร ศรียากุล 2543: 102-103) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติ 10 ประการ ในการสร้างธรรมาภิบาลแห่งชาติ อันได้แก่

1) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นสัญลักษณ์ที่ปลุกเร้าให้กำลังใจประชาชนในภาวะวิกฤต สนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายธรรมรัฐแห่งชาติ

2) สรूपบทเรียนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างถี่ยิบ ไม่ปล่อยให้ภาครัฐเป็นผู้สรูปบทเรียนฝ่ายเดียว จัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบนโยบายรัฐ เตือนภัยเศรษฐกิจล่วงหน้า

3) ผลักดันในการบริหารการปกครองของประเทศมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในทุกด้าน

4) ทำให้ประชาชนเข้าใจว่า การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จึงเป็นเรื่องระยะยาวต้องใช้ความอดทน ไม่ใช่แก้ไขได้โดยเร็ว โดยมาตรการพิเศษหรือบุคคลไม่กี่คน

5) สร้างองค์ความรู้เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การฟื้นฟูชาติในระยะยาว อย่างเป็นระบบรอบด้านในทุก ๆ มิติ กระแสธรรมรัฐ ไม่ใช่หน้าที่ในการแก้ปัญหาระยะสั้น เช่น ค่าเงินบาท วิกฤตดอกเบี้ย ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐบาล

6) สถาบันต่าง ๆ ที่เข้าร่วมจะแสดงบทบาทสร้างสรรค์ต่อสังคม ด้วยการแสดงพันธะประชาคมต่อสาธารณชน (Public Commitment) ว่าตนเองจะมีส่วนช่วยแก้วิกฤตได้อย่างไร โดยเฉพาะการสร้างเจตจำนงร่วมในสังคมเช่นเดียวกับการปฏิรูปการเมืองที่ผ่านมา

7) กำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้อง คือ การพึ่งตนเองและการปฏิรูปตนเอง (Self Reform) ทั้งในเชิงค่านิยม สร้างแนวคิดเรื่อง “วิญญูณไทย จิตใจสากล” และการปรับองค์กรสถาบันต่าง ๆ

8) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของชาติ เช่น ปรัชญา “กินอยู่พอเพียง” ตามแนวพระราชดำรัส หรือ “การพัฒนาแบบยั่งยืน”

9) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดพลังให้เกิดการปฏิบัติ เช่น การออกกฎหมายลูก การตั้งสภาที่ปรึกษา การแก้ระเบียบและข้อตกลงต่าง ๆ เช่น สิทธิการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคที่ผู้ผลิตจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถตรวจสอบได้ตลอดจนจบกระบวนการ และผู้บริโภคสามารถฟ้องร้องเรียนได้

10) สร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนและชุมชน ด้วยการแปรบทบัญญัติให้เป็นกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญอย่างจริงจัง สร้างองค์การเอกชนให้มีส่วนในการกระตุ้นให้สิทธิของประชาชนในด้านต่าง ๆ สร้างเวทีให้ประชาชนได้พูดถึงปัญหา เสนอแนวทางแก้ไขเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของสังคม ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน ตามค่านิยมของสังคมไทย

อินทรัตน์ ยอดบางเตย (2547: 28-30) ได้แสดงมุมมองถึงแนวทางในการวางนโยบายในการปกครองบ้านเมือง เพื่อให้การเมืองการปกครองเป็นไปเพื่อความสงบสุขเรียบร้อยของประเทศและประชาชนโดยส่วนรวม โดยกล่าวไว้ว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 ทรงมีแนวพระราชดำริเกี่ยวกับวิธีการปกครองที่ดี โดยสรุปเป็นวิธีการ 7 ประการ ดังนี้

- 1) การบริหารจะต้องเข้าถึงประชาชน
- 2) ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร
- 3) การปกครองต้องยึดหยุ่นในทางที่ดี
- 4) การปกครองต้องมีความยุติธรรม โดยมีกฎหมายเพื่อผดุงรักษาความยุติธรรม

และความสงบเรียบร้อย

- 5) การปกครองต้องมีกำลังทหารป้องกันประเทศ
- 6) การปฏิบัติของรัฐบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติบ้านเมืองและประชาชน
- 7) เมื่อประชาชนประสบภัย ทางราชการต้องไปช่วยอย่างทันท่วงที

พร้อมทั้งให้แนวทางและหลักการอันเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ปกครองที่ดี เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยต่อประเทศชาติ ดังนี้

- 1) จะต้องมีสำนึกในการป้องกันชาติ
- 2) จะต้องมีคุณธรรมเพื่อความสามัคคี ได้แก่
 - (2.1) การให้
 - (2.2) การมีวาจาดี
 - (2.3) การทำประโยชน์แก่กัน
 - (2.4) การวางตนอย่างสม่าเสมอและเหมาะสม
- 3) จะต้องมีสำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง รักษาชาติ ชื่อสัตย์สุจริต สามัคคี บริสุทธิ์ใจและเสียสละ
- 4) จะต้องมีสำนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

- 5) จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และหลักปฏิบัติงาน ได้แก่
- (5.1) ในการปฏิบัติงานให้ตั้งใจทำให้จริง ให้ตรง ให้ตลอด
 - (5.2) พิจารณางานด้วยความรู้ ความฉลาด โดยมุ่งให้เข้าใจถึงสาระและประโยชน์ที่แท้จริงของงานนั้น
 - (5.3) เมื่อปฏิบัติงานหนึ่งต้องตั้งใจทำให้สำเร็จ โดยปล่อยวางงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น
 - (5.4) การปฏิบัติงานต้องควบคุมทั้งกายและใจให้สงบ หนักแน่น มั่นคง แน่นอน มีสติและสำรวมรอบคอบ โดยไม่ปล่อยให้ตื่นเต้น และฟุ้งซ่าน

2. สำนักงานศาลปกครอง

2.1 ความเป็นมา

อัครวิทย์ สุมาวงศ์ (ม.ป.ป.: 1-3) อธิบายว่า ศาลปกครองเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการอำนาจความยุติธรรมเกี่ยวกับข้อพิพาททางปกครอง โดยมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คดีพิพาทเกี่ยวกับหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิด คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง คดีที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด และคดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง

อัครราช จุฬารัตน (2549: 5-13) กล่าวถึงความเป็นมาของศาลปกครองว่า ความพยายามในการจัดตั้งศาลปกครองในประเทศไทยได้เกิดขึ้นและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตลอด นับตั้งแต่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติคณะรัฐมนตรี (Council of State) จัดตั้งคณะที่ปรึกษาในการบริหารราชการแผ่นดิน มีหน้าที่หลักคือ เป็นที่ปรึกษาในการบริหารราชการแผ่นดินและในการร่างกฎหมาย และเป็นผู้พิจารณาเรื่องที่ราษฎรได้รับความเดือดร้อน ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้ตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. 2522 ขึ้นเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครองเพื่อแก้ไขและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการ พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ตั้ง "คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์" ขึ้นมารองรับระบบร้องทุกข์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเสนอ

เรื่องราวความเดือดร้อนของตนให้คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์พิจารณาเสนอคำวินิจฉัยให้แก่ นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน จากวิวัฒนาการในอดีตมาจนถึง การใช้ระบบร้องทุกข์ข้างต้นทำให้เห็นถึงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนและความพยายามที่จะจัดตั้งและ พัฒนาระบบการวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครอง ที่ต้องการให้เป็นอีกระบบหนึ่งแยกต่างหาก จากระบบศาลยุติธรรม ในที่สุจริตรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเกิดขึ้นจากกระแส การปฏิรูปทางการเมืองของประชาชน ก็ได้ยืนยันหลักการให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นเป็นศาล อีกระบบหนึ่งแยกต่างหากจากระบบศาลยุติธรรม และหลังจากนั้นก็ ได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพื่อให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2542 เป็นต้นมา

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มีผล บังคับใช้ ได้มีการจัดตั้งสำนักงานศาลปกครองและเปิดทำการศาลปกครองสูงสุดและศาลปกครองกลาง ครั้งแรกเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2544 รวมทั้งเปิดทำการของศาลปกครองในส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการ พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครองที่เกิดขึ้นระหว่างประชาชนและหน่วยราชการหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองรวมทั้งมีส่วน คุ่มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมจากการใช้อำนาจหน้าที่ของ ฝ่ายปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้การ ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ เกิดความเป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง อีกทั้งเพื่อให้บรรลุ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 ที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมและ คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจ เพิ่มขึ้น ประกอบกับรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ในส่วนแนวนโยบายของรัฐ ตามมาตรา 75 การดำเนินการ ตามภารกิจดังกล่าว ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

หลังจากมีการจัดตั้งสำนักงานศาลปกครองและเปิดทำการศาลปกครองสูงสุดและ ศาลปกครองกลาง เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2544 รวมทั้งเปิดทำการศาลปกครองในส่วนภูมิภาค ตามลำดับ สำนักงานศาลปกครองได้เริ่มจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของศาลปกครอง พ.ศ. 2544 - 2548 ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการ รวมทั้งพัฒนาระบบการดำเนินงานของศาลปกครอง ภายหลังระยะเวลาดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2544 - 2548 สิ้นสุดลง ศาลปกครองได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง พ.ศ. 2548 - 2551 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้ศาลปกครองเป็น “สถาบันหลักของประเทศที่ใช้อำนาจตุลาการเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง

การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและการดำเนินงานของรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะ" (สุภัสตรา มงคลชาติ: 70-71)

จากการที่ศาลปกครองได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง พ.ศ. 2548 - 2551 เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาการดำเนินงานของศาลปกครองให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนทุกภาคส่วนของสังคม โดยใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา และผลจากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ก็ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน รวมทั้งหน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชนฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยดี หลังจากระยะเวลาดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2548 - 2551 สิ้นสุดลง ศาลปกครองได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง พ.ศ. 2551 - 2554 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการ แต่ด้วยอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหารของสำนักงานศาลปกครองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับเป้าหมายของศาลปกครองที่มุ่งหวังให้เกิดความสมดุลในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและประโยชน์สาธารณะจากการดำเนินงานของรัฐ ส่งผลให้ศาลปกครองมุ่งที่จะพัฒนาการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นศาลปกครองจึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และปัจจุบันศาลปกครองได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ขึ้นใหม่เป็นแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 - 2554 โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศาลปกครองอย่างรอบด้าน ประกอบกับความคิดเห็นจากประชาชน นักวิชาการ และสื่อมวลชนภายนอกองค์กรและประเด็นความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร แล้วกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เหมาะสม ปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น เนื่องจากระบบบริหารงานในภาครัฐได้มีความตื่นตัวและเคลื่อนไหวที่จะมีการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้เป็นระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management : RBM) ดังนั้นจึงได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของศาลปกครองให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งหวัง

2.2 อำนาจหน้าที่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 280 บัญญัติให้ศาลปกครองมีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระ คือ สำนักงานศาลปกครอง โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลปกครองสูงสุด สำนักงานศาลปกครองมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติรองรับให้สำนักงานศาลปกครองเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองทำหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานศาลปกครอง และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานศาลปกครอง ทั้งนี้ ประธานศาลปกครองสูงสุดจะเป็นผู้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง (ก.ศป.) เสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง (เพ็ญศรี ตริทัฬห 2548: 60)

สำนักงานศาลปกครอง ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2542 มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ในเรื่องนี้อักขรพร จุฬารัตน (2549: 181-183) อธิบายไว้ว่า สำนักงานศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่ 3 ด้าน คือ

1) ด้านธุรการ สำนักงานศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของศาลปกครอง เช่น การรับฟ้อง งานสารบบคดี งานออกหมาย และงานการเงิน เป็นต้น

2) ด้านวิชาการ ได้แก่

(ก) ศึกษา วิจัย และรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของศาลปกครอง

(ข) วิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดีปกครองเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(ค) จัดพิมพ์และเผยแพร่คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครอง

(ง) จัดให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้ของตุลาการศาลปกครอง

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ. คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อพัฒนาหลักกฎหมายมหาชน ระเบียบแบบแผนที่ดีในการบริหารราชการแผ่นดินและบุคลากรด้านกฎหมายมหาชน

(จ) จัดทำรายงานปฏิบัติงานของศาลปกครองและของสำนักงานศาลปกครอง เสนอต่อรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ปีละหนึ่งครั้ง

3) ด้านคดี ได้แก่

(ก) สำนักงานศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองตามคำสั่งศาลปกครอง เช่น การช่วยตุลาการเจ้าของสำนวน ในการดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงจากคำฟ้อง คำชี้แจงของคู่กรณี และรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยมีพนักงานคดีปกครองซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเป็นผู้ช่วยดำเนินการตามที่ตุลาการเจ้าของสำนวนมอบหมาย

(ข) นอกจากนั้นเมื่อศาลปกครองมีคำพิพากษาและกำหนดค่าบังคับในคดีเรื่องหนึ่งเรื่องใดแล้ว สำนักงานศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลปกครอง

2.3 โครงสร้างสำนักงานศาลปกครอง

ในปี 2552 สำนักงานศาลปกครองได้ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานตอบสนองต่อพันธกิจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในของสำนักงานศาลปกครอง ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 รายละเอียด ดังนี้

1) สำนักประธานศาลปกครองสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กลั่นกรองข้อมูลวิชาการ ข้อมูลกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการ การกำหนดนโยบายการบริหารงานของประธานศาลปกครองสูงสุด และการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารศาลปกครองสูงสุด

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการคดีของศาลปกครองสูงสุด แนวทางการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนบริหารจัดการคดีของตุลาการศาลปกครองสูงสุด การติดตามและรายงานความเคลื่อนไหวของคดีในศาลปกครองสูงสุด

(3) เสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง และการจ่ายสำนวนคดีแก่องค์คณะในศาลปกครองสูงสุด

(4) ศึกษา ค้นคว้าเปรียบเทียบคำพิพากษา ย่อคำวินิจฉัยของศาลปกครอง จัดทำระบบสืบค้นและเผยแพร่ ตรวจสอบคำพิพากษาและร่างคำสั่งของศาลปกครองสูงสุด

(5) ประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย และดำเนินงานเลขานุการของผู้บริหารและตุลาการศาลปกครองสูงสุด

2) สำนักงานศาลปกครองสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการสนับสนุนตุลาการศาลปกครองสูงสุดในการพิจารณาและพิพากษาคดีปกครอง

(2) ประสานเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารจัดการคดี และข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองสูงสุด จัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการประชุมสัมมนาการให้คำปรึกษาแนะนำและตอบข้อหารือเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง เผยแพร่ คำสั่ง/คำพิพากษา และเอกสารทางวิชาการของศาลปกครองสูงสุด

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับฟ้อง งานสารบบคดี งานจัดทำหมาย คำสั่งและประกาศต่าง ๆ ของศาล รวมทั้งงานธุรการอื่นของศาลปกครองสูงสุด

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการบังคับคดี

3) สำนักอธิบดีศาลปกครองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กลั่นกรองข้อมูลวิชาการ ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการ การกำหนดนโยบายการบริหารงานศาล และการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอธิบดีศาลปกครองกลาง

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการคดีของศาลปกครองกลาง แนวทางการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนบริหารจัดการคดีของตุลาการศาลปกครองกลาง การติดตามและรายงานความเคลื่อนไหวของคดีในศาลปกครองกลาง

(3) เสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง และการจ่ายสำนวนคดีแก่องค์คณะในศาลปกครองกลาง

(4) ศึกษา ค้นคว้าเปรียบเทียบคำพิพากษา ตรวจสอบร่างคำพิพากษา และร่างคำสั่งของศาลปกครองกลาง

(5) ประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย และดำเนินงานเลขานุการของผู้บริหารศาลปกครองกลาง

4) สำนักงานศาลปกครองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการสนับสนุนตุลาการศาลปกครองกลางในการพิจารณาและพิพากษาคดี

(2) ประสานเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารจัดการคดี และข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองกลาง จัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการประชุมสัมมนา การให้คำปรึกษาแนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง เผยแพร่คำสั่งคำพิพากษา และเอกสารทางวิชาการของศาลปกครองกลาง

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับฟ้อง งานสารบบคดี งานจัดทำหมาย คำสั่งและประกาศต่าง ๆ ของศาล รวมทั้งงานธุรการอื่นของศาลปกครองกลาง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการบังคับคดี

5) สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม และกลั่นกรองข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของอธิบดีศาลปกครองในภูมิภาค การกำหนด

นโยบายการบริหารงานศาล การประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอธิบดีศาลปกครองในภูมิภาค และงานเลขานุการของผู้บริหารศาลปกครองในภูมิภาค

(2) ศึกษา ค้นคว้าเปรียบเทียบคำพิพากษา ตรวจสอบร่างคำพิพากษาและร่างคำสั่งของศาลปกครองในภูมิภาค ติดตามความเคลื่อนไหวของคดีและบริหารจัดการคดี ประสานข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองในภูมิภาค จัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการประชุมสัมมนา การให้คำปรึกษาแนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง เผยแพร่คำสั่ง/คำพิพากษา และเอกสารทางวิชาการของศาลปกครองในภูมิภาค

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับฟ้อง งานสารบบคดี งานจัดทำหมาย คำสั่งและประกาศต่าง ๆ ของศาล รวมทั้งงานธุรการอื่นของศาลปกครองในภูมิภาค

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการบังคับคดี

6) สำนักบังคับคดีปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการบังคับคดีปกครองตามคำสั่ง คำบังคับ หมายบังคับคดีของศาลปกครอง

(2) ติดตามความเคลื่อนไหวของสำนวนบังคับคดี และรายงานผลการบังคับคดีแก่ผู้บริหารศาลปกครอง

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ และงานการเงินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีปกครอง งานเก็บรักษาทรัพย์ ประเมินราคาทรัพย์ และการขายทอดตลาด

7) สำนักวิจัยและวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบหลักกฎหมายปกครอง กฎหมายมหาชน แนวคำวินิจฉัย คำพิพากษา/คำสั่งศาลปกครองไทยและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

(2) ติดตามความเคลื่อนไหวคดีปกครองและข้อมูลทางวิชาการระหว่างประเทศ จัดทำคำแปล สรุปย่อข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิชาการทางกฎหมายปกครองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตุลาการศาลปกครอง

(3) ศึกษา วิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดีปกครอง ติดตาม วิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครองที่คาดว่าจะเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง

(4) ประสานและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการศาลปกครอง และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

(5) เผยแพร่ข้อมูลวิชาการทางกฎหมาย แนวคำวินิจฉัย บทความ และความเห็นทางวิชาการที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองทั้งภายในและต่างประเทศ

8) สำนักหอสมุดกฎหมายมหาชน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบและมาตรฐานงานหอสมุด งานเทคโนโลยีห้องสมุด จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาหอสมุดให้เป็นศูนย์ข้อมูลวิชาการด้านกฎหมายมหาชน และศูนย์การเรียนรู้ ค้นคว้า อ้างอิงเกี่ยวกับกฎหมายปกครองและกฎหมายมหาชนที่ทันสมัยในระดับสากล รวมทั้งสนับสนุนและพัฒนาห้องสมุดสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค

(2) คัดเลือก จัดหาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศต่าง ๆ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์เอกสารจดหมายเหตุ และการจัดพิพิธภัณฑ์ศาลปกครอง

(4) จัดทำฐานข้อมูลคำพิพากษาของศาลปกครอง ฐานข้อมูลกฎหมายและคำวินิจฉัยอื่น ติดตามความเคลื่อนไหว และปรับปรุงการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน

9) สำนักวิทยากรสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ และจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานศาลปกครอง จัดทำข้อกำหนดคุณลักษณะเฉพาะทางเทคนิคด้านระบบงานสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล

(2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาวิธีปฏิบัติ และมาตรฐานการบริหารและการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเมินผลและรายงานการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานศาลปกครอง

(3) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ ติดตั้ง ควบคุม บำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบเครือข่ายเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย โปรแกรมระบบปฏิบัติการ เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง รวมทั้งควบคุมการจัดเก็บข้อมูลและเพิ่มข้อมูลต่าง ๆ ของสำนักงานศาลปกครอง

(4) สนับสนุนการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลปกครอง ถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศและสารนิเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างประเทศ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ

(2) เผยแพร่ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของศาลปกครองในต่างประเทศ การสถาปนาความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับประชาคมศาลปกครอง หรือองค์กรวินิจัยคดีปกครองระหว่างประเทศ และการรับรองคณะผู้แทนจากต่างประเทศ

(3) สนับสนุนด้านการแปลเอกสารภาษาต่างประเทศและการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ในการประชุม การสัมมนา การบรรยาย และในโอกาสต่าง ๆ

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา ฝึกอบรม คูงาน และสัมมนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศของตุลาการศาลปกครองและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง

11) สำนักนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงบประมาณ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน

(2) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลสำเร็จของงาน

(3) ดำเนินการวิเคราะห์ จัดสรร ควบคุม และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ

(4) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง ข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

(5) จัดทำระบบข้อมูลเพื่อการบริหารของศาลปกครอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการผลงานแก่ผู้บริหารศาลและสำนักงานศาลปกครอง

12) สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาโครงสร้างองค์กร การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและอัตรากำลังของศาลปกครอง และสำนักงานศาลปกครอง

(3) พัฒนาและจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

(4) เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

13) สำนักประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านการประชาสัมพันธ์ของศาลปกครอง เพื่อพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร
- (2) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงาน ภาพและกิจกรรม เพื่อเสริมภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อสถาบันศาลปกครองผ่านทางสื่อมวลชน ประเมินข่าวสื่อมวลชน และดำเนินการ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการอำนวยการประชาสัมพันธ์
- (3) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และดำเนินการในฐานะเลขานุการคณะกรรมการข้อมูลข่าวสาร ของสำนักงานศาลปกครอง
- (4) ดำเนินการสร้างสรรค์และผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ จัดทำนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ ความรู้แก่ประชาชน และให้บริการสื่อ โสตทัศนศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน ในสำนักงานศาลปกครอง

14) สำนักบริหารการเงินและต้นทุน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการบริหารระบบต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม การบัญชี การบริหารเงินค่าตอบแทนและ ประโยชน์เกี่ยวคู่ และการบริหารเงินค่าจัดการองค์กรของสำนักงานศาลปกครอง
- (2) ควบคุมและตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินเดือน เงินค่าตอบแทน และสวัสดิการของตุลาการศาลปกครอง และบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง
- (3) จัดทำ วิเคราะห์ และรายงานบัญชีประเภทต่าง ๆ
- (4) ดำเนินการศูนย์ข้อมูลด้านการเงินและต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม รวมทั้ง ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหา ตอบข้อหารือ ข้อปฏิบัติทางการเงิน และบัญชี

15) สำนักบริหารทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา จ้างเหมาบริการ การบริหารสัญญาและตรวจสอบการปฏิบัติตามสัญญา
- (2) ควบคุม ดูแลรักษา ซ่อมบำรุงวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ พัฒนาระบบ การเบิกจ่าย ยืม - คืน วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจำหน่าย จ่าย โอนทรัพย์สิน
- (3) วางระบบ และดำเนินการบริหารงานอาคารสถานที่ รวมทั้งสนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารงานอาคารสถานที่แก่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค

(4) ดำเนินการสำรวจ จัดหาสถานที่ก่อสร้างอาคารที่ทำการถาวร และการจัดหาอาคารที่ทำการชั่วคราวของศาลปกครองในภูมิภาค

16) สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานศาลปกครอง
- (2) ดำเนินการยกร่าง แก้ไข ปรับปรุง ตรวจสอบและให้ความเห็นกฎหมาย กฎ คำสั่ง หรือนิติกรรมสัญญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง และดำเนินงานในฐานะหน่วยธุรการกลางตามกฎหมายว่าด้วยการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง งานเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการ กิจกรรมเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และนันทนาการต่าง ๆ
- (4) ดำเนินงานประชุมของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานเลขานุการนักบริหารสำนักงานศาลปกครอง และงานราชการทั่วไป ซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสำนักงานศาลปกครอง

17) สำนักตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการสอบทาน ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานศาลปกครอง
- (2) ดำเนินการสอบทานความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ความถูกต้องเชื่อถือได้ของรายงานการเงินและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาระบบงานและระบบบริหารความเสี่ยง

18) วิทยาลัยตุลาการศาลปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตุลาการศาลปกครอง กำกับและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรม สัมมนา และการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของตุลาการศาลปกครอง
- (3) จัดการฝึกอบรม สัมมนาตุลาการศาลปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำสมรรถนะตุลาการศาลปกครอง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของตุลาการศาลปกครองตามหลักสมรรถนะ รวมทั้งดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการฝึกอบรม สัมมนาตุลาการศาลปกครอง
- (4) เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรศาลปกครองให้แก่ตุลาการศาลปกครอง

(5) ดำเนินการในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสถาบันกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง

19) วิทยาลัยข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานศาลปกครอง กำกับและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

(2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรม สัมมนา และการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

(3) จัดการฝึกอบรม สัมมนากุศลกรของสำนักงานศาลปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองตามหลักสมรรถนะ รวมทั้งดำเนินการติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการฝึกอบรม สัมมนา บุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง

(4) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีด้านการพัฒนากุศลกร และให้บริการสื่อโสตทัศน์ และผลิตสื่อโสตทัศน์ด้านการพัฒนากุศลกรแก่วิทยาลัยต่าง ๆ

(5) เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรศาลปกครองให้แก่บุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง

(6) ดำเนินการในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสถาบันกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง

20) วิทยาลัยการยุติธรรมทางปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานักบริหารของส่วนราชการ หน่วยงานอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จำเป็นต่อกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง รวมทั้งกำกับและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

(2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง และวิธีปฏิบัติราชการที่ดี

(3) จัดการฝึกอบรม สัมมนา และให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง และส่งเสริมการเรียนรู้วิธีปฏิบัติราชการที่ดีให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการ หน่วยงานอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จำเป็นต่อกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง

(4) ดำเนินการในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสถาบันกระบวนกรายุติธรรมทางปกครอง

2.4 กรอบอัตรากำลัง

สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง จำนวน 1,357 ตำแหน่ง ปัจจุบันมีอัตรากำลังข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีอยู่จริง จำนวน 1,157 ตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	คนอยู่จริง
1	สำนักประธานศาลปกครองสูงสุด	111	86
2	สำนักงานศาลปกครองสูงสุด	208	179
3	สำนักอธิบดีศาลปกครองกลาง	49	47
4	สำนักงานศาลปกครองกลาง	365	369
5	สำนักบังคับคดีปกครอง	59	54
6	สำนักวิจัยและวิชาการ	107	75
7	สำนักหอสมุดกฎหมายมหาชน	39	30
8	สำนักวิทยาการสารสนเทศ	39	29
9	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศและสารนิเทศ	32	23
10	สำนักนโยบายและแผน	40	31
11	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	61	51
12	สำนักประชาสัมพันธ์	37	23
13	สำนักบริหารการเงินและต้นทุน	40	31
14	สำนักบริหารทรัพย์สิน	38	31
15	สำนักบริหารกลาง	53	41
16	สำนักตรวจสอบภายใน	15	12
17	วิทยาลัยตุลาการศาลปกครอง	17	14
18	วิทยาลัยข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง	25	20
19	วิทยาลัยการยุติธรรมทางปกครอง	22	11
รวม		1,357	1,151

ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศาลปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2552

2.5 ทิศทางการดำเนินงาน

ศาลปกครองได้ปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น เนื่องจากระบบบริหารงานในภาครัฐได้มีความตื่นตัวและเคลื่อนไหวที่จะมีการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้เป็นระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) ดังนั้นจึงได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครอง ดังนี้

2.5.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานศาลปกครอง

เพื่อให้สำนักงานศาลปกครอง ในฐานะหน่วยงานธุรการของศาลปกครอง ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนให้การพิจารณาพิพากษาคดีปกครองของศาลปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลปกครองจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

สำนักงานศาลปกครองเป็น “องค์กรสนับสนุน” ด้านคดีปกครองที่ทรงประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเป็น “องค์กรนำ” ในการเสริมสร้างการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

2.5.2 พันธกิจของสำนักงานศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครอง มีพันธกิจหลักในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง พัฒนาระบบการยุติธรรมทางปกครองและเสริมสร้างการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย

2.5.3 เป้าประสงค์

เพื่อให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2554 ศาลปกครองจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ ดังนี้

- 1) เพื่อให้คู่กรณีได้รับการอำนวยความสะดวกทางปกครองด้วยความ โปร่งใส รวดเร็ว และมีคุณภาพ
- 2) เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และฟ้องคดีปกครองได้อย่างถูกต้อง และสามารถเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครองได้โดยง่าย
- 3) เพื่อให้หน่วยงานทางปกครองมีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดี เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติราชการตามหลักนิติธรรม
- 4) เพื่อให้สังคมไทยมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง และมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

2.5.4 กลุ่มภารกิจหลัก

จากเป้าประสงค์ข้างต้น ศาลปกครองมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการรวม 3 กลุ่มภารกิจหลัก ตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย

ภารกิจหลักที่ 1 การพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการอำนวยความสะดวกทางปกครองด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการอำนวยความสะดวกทางปกครองของศาลปกครอง

ภารกิจหลักที่ 2 การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและเสริมสร้างการปฏิบัติราชการที่ดี เพื่อให้ประชาชนสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและฟ้องคดีปกครองได้อย่างถูกต้อง และเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติราชการตามหลักนิติธรรม เพื่อป้องกันและลดข้อพิพาททางปกครองและส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ภารกิจหลักที่ 3 การพัฒนาหลักกฎหมายปกครองและกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง เพื่อให้ศาลปกครองเป็นศูนย์กลางความรู้ด้านวิชาการกฎหมายปกครองและกฎหมายมหาชนของประเทศที่มีความทัดเทียมกับนานาประเทศ

2.5.5 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทต่าง ๆ พบว่ามีประเด็นท้าทายภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองในหลายประการด้วยกัน ทั้งประเด็นท้าทายจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กฎหมายและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่กำลังปรับปรุง สถานการณ์ด้านการเมืองการปกครองและความตื่นตัวในการใช้สิทธิเสรีภาพ ความคาดหวังและความต้องการการมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบที่เข้มข้นมากขึ้นจากองค์กรตรวจสอบและภาคประชาชน สังคม รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง และความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการฟ้องคดีปกครองเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของตนเองในฐานะผู้ได้รับบริการสาธารณะจากหน่วยงานทางปกครอง ประเด็นท้าทายเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการดำเนินงานของศาลปกครองและแนวโน้มปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาลปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบและการส่งมอบผลงานของศาลปกครองต่อสาธารณะทั้งในด้านความโปร่งใส ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพเพื่อรองรับประเด็นท้าทายต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนั้นจึงกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเชิงรุกที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับและเพิ่มความเชื่อมั่นในการอำนวยความสะดวกให้มากยิ่งขึ้น ตามกลุ่มภารกิจหลัก ทั้ง 3 กลุ่ม รวม 6 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์รองรับการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2554 (2551: 6-11) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับมาตรฐานงานคดีและการบังคับคดีปกครอง

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานระบบ กระบวนการ และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านงานคดีปกครองและการบังคับคดีปกครอง เพื่อให้ศาลปกครองสามารถอำนวยความสะดวกธุรกรรมทางปกครองได้อย่างรวดเร็ว คำวินิจฉัยมีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถเยียวยาความเดือดร้อนเสียหายให้แก่คู่กรณีได้อย่างเหมาะสม ทันสถานการณ์ และได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชนและสังคม โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- ยกระดับมาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง เพื่อให้ระบบและกระบวนการสนับสนุนงานคดีและกระบวนการวิธีพิจารณาคดีมีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงขึ้น ทั้งในด้านความโปร่งใส ความรวดเร็ว และคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการศึกษา ปรับปรุง ปรับลดขั้นตอน การแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดจากขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบ ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและคุณภาพ ตั้งแต่ระบบการสนับสนุนงานคดี ระบบกระบวนการวิธีพิจารณาคดี และระบบการสอบทานคุณภาพคำสั่ง คำพิพากษา รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสนับสนุนให้การอำนวยความสะดวกธุรกรรมทางปกครองเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีและการกำกับติดตามงานคดี เพื่อให้ผู้บริหารศาลปกครองมีระบบการบริหารจัดการคดีและการกำกับติดตามงานคดีที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและแนวทางการบริหารจัดการคดีรวมทั้งการกำกับติดตามการดำเนินงานของศาลปกครอง ตั้งแต่การบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ระดับศาล และในภาพรวมของศาลปกครอง เพื่อให้สามารถบริหารผลงานในภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ สามารถส่งมอบผลงานต่อสาธารณะทั้งในเชิงปริมาณ ประสิทธิภาพ และคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกศาลและบรรลุเป้าหมายในภาพรวมตามที่กำหนด

- ยกระดับมาตรฐานการบังคับคดีปกครอง เพื่อให้การกำหนดคำบังคับคดีและการดำเนินการบังคับคดีมีความชัดเจน เหมาะสม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการศึกษาปรับปรุง ปรับลดขั้นตอน การแก้ไขปัญหากระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการกำหนดคำบังคับคดีปกครองและการดำเนินการบังคับคดีปกครองแต่ละประเภทคดีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อให้สามารถเยียวยาความเดือดร้อนเสียหายให้แก่คู่กรณีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เพื่อให้บุคลากรสาขปกครองและบุคลากรของสำนักงานสาขปกครองในทุกสาขางานมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ทันสมัย และใช้ศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานของสาขปกครองอย่างเต็มความสามารถ มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน มีคุณภาพ จริยธรรม มีขวัญกำลังใจ มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานทั่วไป โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ สนองต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และสมดุลกับความต้องการของบุคลากร นำมาซึ่งขวัญกำลังใจและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน
- พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสาขปกครองและบุคลากรของสำนักงานสาขปกครองมีสมรรถนะสอดคล้องกับลักษณะภารกิจและยุทธศาสตร์ของสาขปกครองและสำนักงานสาขปกครอง มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ทันสมัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรสาขปกครองและบุคลากรของสำนักงานสาขปกครองในทุกสาขางานมีทัศนคติค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ส่งเสริมสนับสนุนต่อการพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสาขปกครองและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สาขปกครองมีความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์ความรู้และระบบการจัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สาขปกครองมีสารสนเทศและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองทั้งภายในและต่างประเทศที่ครบถ้วน ทันสมัย และมีระบบการจัดการองค์ความรู้และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับให้เป็นศูนย์กลางวิชาการด้านกฎหมายปกครองและกฎหมายมหาชนของประเทศ เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง เรียนรู้ และพัฒนาการดำเนินงานของสาขปกครองและหน่วยงานทางปกครอง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครองของประเทศให้มีความเป็นสากลทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาการองค์ความรู้และสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีให้สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน ครบถ้วน ทันสมัย สามารถใช้งานได้โดยสะดวก และทันเวลา โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ การศึกษาต่อยอดเพื่อเพิ่มพูนมูลค่าและเผยแพร่อย่างเป็นระบบและทั่วถึง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนพัฒนางานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานคดีปกครองและตุลาการศาลปกครองสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาคดีให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

- พัฒนาการองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองของต่างประเทศ เพื่อให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองของประเทศไทยที่สอดคล้องกับความต้องการใช้งานขององค์กร ทั้งเพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการทำงานของตุลาการศาลปกครองและพนักงานคดีปกครอง การปรับใช้ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการดำเนินงานของศาลปกครองและกระบวนการยุติธรรมทางปกครองของประเทศไทยให้มีความเป็นสากล ทัดเทียม และเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ การต่อยอดความรู้ และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากต่างประเทศทั้งกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) และระบบจารีตประเพณี (Common Law) รวมทั้งระบบกฎหมายของกลุ่มประเทศในลาตินอเมริกา

- เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ มุ่งขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความร่วมมือกับนานาประเทศ เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์ในการพัฒนางานวิชาการและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง รวมทั้งการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของศาลปกครองไทยให้เป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการจัดการองค์ความรู้และการให้บริการวิชาการด้านกฎหมายมหาชน เพื่อพัฒนาห้องสมุดกฎหมายมหาชนของศาลปกครองให้เป็นศูนย์กลางวิชาการของประเทศในการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง และเรียนรู้ในด้านกฎหมายปกครองและกฎหมายมหาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครอง เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาลปกครองและเข้าถึงการบริการของศาลปกครองได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น สามารถคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางกระบวนการยุติธรรมทางปกครองได้อย่างถูกต้อง มีความเชื่อมั่น และยอมรับในการอำนวยความสะดวกของศาลปกครอง โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาลปกครอง สามารถเข้าถึงและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางกระบวนการยุติธรรมทางปกครองได้อย่างถูกต้อง โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย การจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมเชิงรุกต่าง ๆ
- เปิดทำการศาลปกครองในภูมิภาคและการก่อสร้างอาคารที่ทำการถาวรศาลปกครองในภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการของศาลปกครองได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเผยแพร่แนวปฏิบัติราชการที่ดีเพื่อลดและป้องกันการเกิดข้อพิพาททางปกครอง

เพื่อให้หน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติราชการให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการและการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งการป้องกันและลดข้อพิพาททางปกครองและส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาแนวปฏิบัติราชการจากบรรทัดฐานทางปกครอง มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อจัดทำเอกสารความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายที่เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงป้องกันต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทางปกครองนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการทางปกครองให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย
- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย เพื่อลดและป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาททางปกครอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร

เพื่อให้ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งาน สามารถสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินภารกิจขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์รองรับการดำเนินงาน ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการภายในของศาลปกครอง และสำนักงานศาลปกครองในด้านต่าง ๆ ทั้งระบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์และการติดตามประเมินผล ระบบการบริหารสินทรัพย์ ระบบการบริหารการเงินและต้นทุน ระบบการมอบอำนาจ และการบริหารงาน และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

- เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาโปรแกรมระบบงาน ระบบการสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกองค์กรระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งานและสามารถสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินภารกิจด้านต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.6 แผนที่ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2554 (2551: 12-13) กล่าวไว้ว่าเพื่อให้การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของศาลปกครองมีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่เป็นเหตุเป็นผลระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่กำหนด และช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถเห็นภาพรวมของยุทธศาสตร์และมีความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานอันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทิศทางดังกล่าวจะสามารถขับเคลื่อนศาลปกครองไปยังเป้าหมายตามที่มุ่งหวังได้อย่างแท้จริง เกิดการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน ศาลปกครองจึงได้สอบทานความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่าง ๆ ดังกล่าวโดยจัดทำเป็น “แผนที่ยุทธศาสตร์” (Strategy Map) ตามหลัก Balanced Scorecard ซึ่งจะครอบคลุมเป้าหมายการพัฒนาอย่างสมดุลใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของศาลปกครอง โดยมุ่งหวังให้การดำเนินงานของศาลปกครองสามารถสนองต่อความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายสำคัญ 4 กลุ่ม คือ คู่กรณีหรือพิพาททางปกครองได้รับการอำนวยความสะดวกทางปกครองด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและฟ้องคดีปกครองได้อย่างถูกต้อง และมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง หน่วยงานทางปกครองมีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดี และเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติราชการตามหลักนิติธรรม โดยมุ่งหวังว่าผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานของศาลปกครองดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างให้สังคมไทยมีธรรมาภิบาล

- 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ มุ่งเน้นกลยุทธ์การพัฒนาในเชิงรุกเพื่อลดและป้องกันการเกิดข้อพิพาททางปกครอง โดยมุ่งให้ความรู้กับหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี และให้ความรู้กับประชาชนเพื่อให้สามารถ

คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองและเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครองได้อย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและการดำเนินงานของ หน่วยงานทางปกครองให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายและเพื่อประโยชน์สาธารณะ

3) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับระบบงานคดีปกครอง ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ระบบ บริหารจัดการผลงานและองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการ อำนวยความยุติธรรมของศาลปกครอง

4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยมุ่งเน้นการสร้างความพร้อมในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความพร้อมในด้านการพัฒนาและ สร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของศาลปกครองเข้มแข็งและเติบโตบนฐานความรู้ สามารถ อำนวยความยุติธรรมทางปกครองด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม และเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ ที่สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.5.7 การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

จากแผนที่ยุทธศาสตร์ดังกล่าว สามารถแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการซึ่งมี โครงสร้างแผนและแผนงานที่มีความเชื่อมโยงต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของศาลปกครอง ในภาพรวมทั้งสิ้น 6 แผน และ 16 แผนงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงรายละเอียดโครงสร้างของแผนและแผนงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	แผน/แผนงาน
1. การยกระดับมาตรฐานงานคดีและ การบังคับคดีปกครอง	<p>แผนยกระดับมาตรฐานงานคดีและการบังคับคดีปกครอง</p> <p>1.1 แผนงานยกระดับมาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง</p> <p>1.2 แผนงานพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีและการกำกับติดตาม งานคดี</p> <p>1.3 แผนงานยกระดับมาตรฐานการบังคับคดี</p>
2. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์และการสร้างวัฒนธรรม องค์กร	<p>แผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>2.1 แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>2.2 แผนงานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความเชี่ยวชาญของบุคลากร</p> <p>2.3 แผนงานเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร</p>

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผน/แผนงาน
3. การพัฒนาองค์ความรู้และระบบการจัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	<p>แผนพัฒนาองค์ความรู้และระบบการจัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>3.1 แผนงานพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี</p> <p>3.2 แผนงานพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองของต่างประเทศ</p> <p>3.3 แผนงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>3.4 แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการจัดการองค์ความรู้และการให้บริการวิชาการด้านกฎหมายมหาชน</p>
4. การเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครอง	<p>แผนเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครอง</p> <p>4.1 แผนงานเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง</p> <p>4.2 แผนงานเปิดทำการศาลปกครองในภูมิภาคและก่อสร้างอาคารทำการถาวร</p>
5. การเผยแพร่แนวปฏิบัติราชการที่ดีเพื่อลดและป้องกันการเกิดข้อพิพาททางปกครอง	<p>แผนเผยแพร่แนวปฏิบัติราชการที่ดีเพื่อลดและป้องกันการเกิดข้อพิพาททางปกครอง</p> <p>5.1 แผนงานพัฒนาแนวปฏิบัติราชการจากบรรทัดฐานทางปกครอง</p> <p>5.2 แผนงานเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>
6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร	<p>แผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร</p> <p>6.1 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ</p> <p>6.2 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>

โดยในแต่ละแผนงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและครอบคลุมเป้าหมายการพัฒนาอย่างสมดุลตามหลัก Balance Scorecard ทั้ง 4 ด้าน

2.5.8 การบริหารแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2554 (2551: 99-106)

ได้อธิบายไว้ว่า ในระบบของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์นั้น นอกจากจะต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการต่าง ๆ พร้อมเป้าหมายตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรสู่กระบวนการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นศาลปกครองจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลไกต่าง ๆ ขององค์กรให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยได้นำแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาผลักดันปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ดังนี้

1) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับในแผนยุทธศาสตร์

ความสำเร็จในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั่วทั้งองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารศาลปกครองและผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์จะต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความสำเร็จและยุทธศาสตร์ของศาลปกครองให้แก่บุคลากรศาลปกครองและบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ “รู้และเข้าใจ” แผนยุทธศาสตร์ และสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกหน่วยงาน และทุกระดับชั้นให้ยอมรับและร่วมมือในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นทิศทางเดียวกัน

2) การสอบทานเพื่อปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกลไกและหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้อง และสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ สามารถเชื่อมโยงและสนับสนุนการทำงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม สำนักงานศาลปกครองจึงต้องสอบทานและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานให้ครอบคลุม ชัดเจน จัดอัตรากำลังให้เหมาะสม พร้อมรับกับการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ และการปรับระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำนักงานศาลปกครองจะต้องสื่อสารให้แต่ละหน่วยงานได้เข้าใจถึงความคาดหวังและบทบาทการมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายความสำเร็จเพื่อให้เกิด

ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนตรงกัน รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานสามารถแสดงบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง โดยทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญและยึดยุทธศาสตร์เป็นหลักในการทำงานอย่างแท้จริง ทำงานเชิงรุก มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและส่งต่องานระหว่างกันอย่างเป็นระบบและทันตามความต้องการใช้งาน มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เน้นความเป็นทีมในเชิงบูรณาการ ทั้งในฐานะเจ้าภาพหลักและเจ้าภาพร่วม

3) การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและบุคคล

สำนักงานศาลปกครองต้องเร่งสร้างทัศนคติวิธีคิดที่ถูกต้องว่าระบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคลเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสื่อสารและถ่ายทอดความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ไม่ใช่เครื่องมือจับผิดเพื่อทำโทษหรือเพื่อประโยชน์โดยตรงในการจัดสรรเงินรางวัล การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานควรครบถ้วนและเป้าหมายการทำงานต้องเหมาะสม ทำท่าย และสนองตอบต่อเป้าหมายความสำเร็จที่องค์กรต้องการ บุคลากรทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารทุกระดับ ต้องมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างจริงจัง ยึดถือเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักในการทำงานควบคู่ไปกับหน้าที่ความรับผิดชอบจากระดับต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป ตั้งแต่ผู้บริหารรวมถึงบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองทุกคน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและมั่นใจได้ว่าแผนงาน โครงการต่าง ๆ มีผู้รับผิดชอบในการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

4) การกำหนดให้มีเจ้าภาพในการประสานและบูรณาการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในภาพรวม

เพื่อให้มั่นใจได้ว่ายุทธศาสตร์ที่กำหนดผ่านแผนงาน โครงการ และภารกิจความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ จะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน ได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและสนองตอบต่อเป้าหมายความสำเร็จของศาลปกครอง จึงควรให้คณะกรรมการกำกับติดตามและพัฒนายุทธศาสตร์การดำเนินงานของศาลปกครอง และสำนักงานปกครองเป็นเจ้าภาพหลัก ที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยรวม ช่วยบูรณาการสรรพกำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนผลักดันให้มีการนำแผนงาน โครงการ ไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด และอาจจัดให้มีกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความคล่องตัว มีบุคลากรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพทำหน้าที่บริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะมีบทบาทในการประสาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและหาแนวทาง

การแก้ไขได้อย่างทันที่ซึ่งที่ เชื่อมประสานความต้องการขอรับการสนับสนุนของหน่วยงานและเงื่อนไขความสำเร็จต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนิน โครงการต่อคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

5) การพัฒนาวิสัยทัศน์และสมรรถนะของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

วิสัยทัศน์และสมรรถนะของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรกับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นสำนักงานศาลปกครองจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์และทักษะความสามารถของผู้บริหาร ทั้งด้านการบริหารจัดการและความรู้เฉพาะด้านตามภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบของความศรัทธาและความเชื่อมั่นของบุคลากรทุกระดับทั้งในด้านวิสัยทัศน์ วิถีคิด ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรม มีความเป็นผู้นำและมุมมองที่กว้างไกล มีความริเริ่ม มุ่งมั่นและทุ่มเทในการบุกเบิก วางเป้าหมายและถ่ายทอดแนวทางการทำงานขององค์กรได้อย่างแท้จริง เป็นผู้ร่วมพลังการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องเพิ่มขีดสมรรถนะให้กับบุคลากรในทุกสายงานและทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการเพิ่มองค์ความรู้สมัยใหม่ บุคลากรทั่วทั้งองค์กรจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและเหมาะสมในแต่ละปี มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ วิถีคิดและการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในภาพรวม มีผังแม่บทการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในเชิงวิชาการ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อร่วมกันผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากการพัฒนาวิสัยทัศน์และสมรรถนะของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรแล้ว การจะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพทั้งในระหว่างบุคคล หน่วยงาน และองค์กร โดยรวม และปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยอยู่บนหลักการพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน เปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นในทุกด้านเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีกว่า (2) ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาในการเรียนรู้จากการทำงาน และ (3) ให้ทุกคนในองค์กรได้มี

ส่วนร่วม โดยมีมาตรการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ควรจัดให้มีกิจกรรมและรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น และมุ่งเน้นการจัดการข้อมูล เอกสารองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งมีกระจัดกระจายอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ โดยให้ห้องสมุดกฎหมายมหาชนเป็นคลังความรู้ เป็นแกนกลางในการจัดการและจัดเก็บองค์ความรู้ รวมทั้งพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการค้นคว้าและกระตุ้นให้มีการใช้ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

7) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานศาลปกครองได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ สนับสนุนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อเข้าสู่ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ซึ่งครอบคลุมทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคดี (Case Management) และการบริหารงานศาล (Court Management) เพื่อให้ระบบต่าง ๆ เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ มีการนำระบบที่มีอยู่ไปใช้งานอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรและการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารทั้งต่อบุคลากรภายในและประชาชน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐภายนอก องค์กร สำนักงานศาลปกครองต้องมีการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบอย่างเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับกับความต้องการใช้งานของระบบ และยังคงต้องการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีการอบรมพัฒนาบุคลากรทั้งผู้ใช้งานและผู้ดูแลระบบให้มีความรู้ ทักษะการใช้งาน การดูแลรักษาและพัฒนาระบบ โปรแกรม และที่สำคัญ คือ ควรมีมาตรการกำกับ ดูแล กระตุ้นให้บุคลากรใช้งานระบบอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำระบบมาประกอบการใช้งาน

8) การมีระบบจูงใจและผลตอบแทนตามผลงาน

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สำนักงานศาลปกครองต้องมีนโยบายเกี่ยวกับระบบจูงใจและผลตอบแทนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่เกื้อหนุนจูงใจให้หน่วยงานและบุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ท่วมเท และผลักดันให้โครงการและภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยระบบจูงใจและผลตอบแทนจะต้องสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จของผลงาน ทั้งผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยมีระบบและหลักเกณฑ์ในการมอบรางวัลที่ชัดเจน เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยจากหลากหลายสถาบัน ที่ได้ให้ความสำคัญกับ ธรรมชาติของ หรือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร ดังต่อไปนี้

สุวิทย์ ศรีสุชาติ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศ การปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงาน กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร โดยจัดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า มีบรรยากาศเกี่ยวกับความมั่นคงและการเสี่ยงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ บรรยากาศเกี่ยวกับความสามัคคี ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้รางวัลตอบแทน การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนาโครงการสร้างการทำงาน การรับรู้ในผลงาน ความยินยอม ให้มีการขัดแย้ง ความเป็นอิสระ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และการรวมอำนาจ ผลการวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงานกับความคิดเห็นข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ธีรภัทร ภาณุวงศกร (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติ ตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหาร มีทัศนคติต่อการยอมรับ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล ในระดับสูง ผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทยที่มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ยอมรับแนวปฏิบัติ ตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนเพศชาย และเพศหญิงมีการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ ด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ ด้านการแสดงออกต่อสังคม ด้านการ เปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการ ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

นพพล สุรณรงค์รินทร์ (2547) ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมชาติมาปรับใช้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักธรรมชาติมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัด

เชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีทัศนעותการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนעותการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านขนาดของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต. พบว่า ประชาชนมีทัศนעותการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. นั้นพบว่า ประชาชนมีทัศนעותการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดของ อบต. ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. แต่ปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.

สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา (2547) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อหาจุดยืนและแนวทางร่วมกัน แต่พบว่ายังประสบปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา และพบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

พจนานพร วงษ์สะอาด (2548) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขาพระประแดง 2 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการแก่ผู้เสียภาษีโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการผู้เสียภาษีทุกคนเป็น ไปด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เสียภาษีสามารถตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ หลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษามีข้อสังเกตว่าผู้เสียภาษีเห็นว่าเจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการไปใช้ในการทำภารกิจส่วนตัว ส่วนการติดตามงาน ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่มีมาก และหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า ยกเว้นจำนวนเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอสำหรับให้บริการ

อารี เพ็ชรไทย (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับปานกลาง ว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และในภาพรวมกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการมากกว่าหน่วยงานอื่น

ศิริยา โฉแก้ว (2549) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูงสุด ในขณะที่ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกัน และที่แตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม และแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม (3) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาที่พบคือ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ยังขาดระเบียบไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูไปอบรมหรือจัดอบรมภายใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้ดียิ่งขึ้น และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน

เดือนใจ ฤทธิจักร (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระดับปานกลางทุกด้าน ประเด็นที่บุคลากรมีทัศนะระดับมาก ได้แก่ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์รณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักความรับผิดชอบ กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้บริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์รณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน

ชนพัฒน์ แสงทอง (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลจำปา อำเภอน้ำเหือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์การบริหารส่วนตำบลจำปามีความเป็นธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็งในด้าน

คุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า แต่ยังไม่มีความเป็นธรรมาภิบาลในด้านนิติธรรม (2) ปัญหา/อุปสรรค ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปา ไม่สามารถมีความเป็นธรรมาภิบาลได้ คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร และ (3) แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักในเรื่องสิทธิหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักและภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง พัฒนาคณะในท้องถิ่นให้สามารถรับใช้ท้องถิ่นได้อย่างเข้มแข็ง การขยายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของประชาชนกับ อบต. และการทำประชาพิจารณ์ให้กว้างขวาง

สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 8 (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ปีงบประมาณ 2550 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ส่วนการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหา อุปสรรค ยังมีบุคลากรและกรรมการสถานศึกษาบางส่วนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล ไม่สนใจกฎ ระเบียบ กติกา และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาที่จะเสนอในบทนี้ คือ

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำนวน 689 คน ประกอบด้วย

1) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครอง)

- ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	309 คน
- ระดับชำนาญการ	จำนวน	94 คน
- ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	43 คน

2) ตำแหน่งประเภททั่วไป (ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ)

- ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	147 คน
- ระดับชำนาญงาน	จำนวน	96 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ขนาดของประชากร จำนวน 689 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n	คือ	ขนาดของตัวอย่างที่ควรสุ่ม
N	คือ	ขนาดประชากรทั้งหมด
e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{689}{1 + (689 \times 0.05^2)}$$

$$n = 253.08$$

$$n = 253 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 253 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครอง ในส่วนกลาง ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดจำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยแบ่งการวัดเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด

มาก น้อย และน้อยที่สุด กำหนดการให้คะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| 4 | หมายถึงระดับมากที่สุด |
| 3 | หมายถึงระดับมาก |
| 2 | หมายถึงระดับน้อย |
| 1 | หมายถึงระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดกรอบและขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ครบถ้วน

2.2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ตรงตามเนื้อหา จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคั่นคว้ออิสระเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

2.2.3 นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของภาษา แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) นางสุพิชญา เล็กสุภาพ วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ กลุ่มช่วยงานตุลาการ สำนักงานศาลปกครองกลาง

2) นางสาวศิริวรรณ พิภูลหอม วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ กลุ่มสารบบคดี สำนักงานศาลปกครองกลาง

3) นางชมพูนุท ปิยพิพัฒน์มงคล วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ กลุ่มสารบบคดี สำนักงานศาลปกครองกลาง

การหาค่า IOC โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ 2547 อ้างถึงใน เตือนใจ ฤทธิจักร 2550: 42)

+1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้วิจัยนำไปคำนวณค่า IOC โดยใช้สูตร ดังนี้ (Rovinelli and Hambleton 1970 อ้างถึงใน เตือนใจ ฤทธิจักร 2550: 42)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 0.81

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการฝ่ายศาลปกครองสังกัดสำนักงานศาลปกครองพิษณุโลก จำนวน 10 คน ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองสังกัดสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 10 คน และข้าราชการฝ่ายศาลปกครองสังกัดสำนักงานศาลปกครองระยอง จำนวน 10 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวม 30 คน และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งจะทดสอบแบบสอบถามเฉพาะในส่วนที่ 2 โดยใช้เทคนิคสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.935

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำนวน 255 ฉบับ โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.61 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 26 สิงหาคม - 4 กันยายน 2552 รวมระยะเวลา 10 วัน จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแล้วมาลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การวิเคราะห์ความกว้างของแต่ละระดับใช้การคำนวณช่วงการวัดตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้การวัดตามเกณฑ์ในการประเมินมี 4 ระดับ ดังนี้

3.26 - 4.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สรุปเรียบเรียงข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำเสนอเป็นความเรียง

4.4 ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T-Test)

4.5 ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ โดยทดสอบค่าเอฟ (F-Test)

ทั้งนี้ การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ทางสถิติที่นัยสำคัญ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 254 ชุด เพื่อหาค่าทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจากคำถามปลายเปิด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าสถิติใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม
F	หมายถึง	ค่าสถิติใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม
Sig	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ อายุราชการ ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=254)	ร้อยละ
ชาย	77	30.3
หญิง	177	69.7
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=254)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	14	5.5
25 - 35 ปี	173	68.1
36 - 45 ปี	50	19.7
45 ปี ขึ้นไป	17	6.7
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอายุ 25-35 ปี มากเป็นลำดับแรก มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมาลำดับที่สอง คือ กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ส่วนลำดับที่สาม คือ กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ ลำดับสุดท้ายคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=254)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	6.7
ปริญญาตรี	199	78.3
ปริญญาโท	37	14.6
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.4
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างลำดับแรก มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 รองลงมาลำดับที่สองคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ส่วนลำดับที่สามคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และระดับสูงกว่าปริญญาโทเป็นลำดับสุดท้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (n=254)	ร้อยละ
พนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ	95	37.4
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ	51	20.1
พนักงานคดีปกครองชำนาญการ	20	7.8
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ	17	6.7
พนักงานคดีปกครองชำนาญการพิเศษ	3	1.2
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ	3	1.2
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	52	20.5
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	13	5.1
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานคิปปกครองปฏิบัติการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาลำดับที่สองคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ลำดับที่สามคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ลำดับที่สี่คือ ตำแหน่งพนักงานคิปปกครองชำนาญการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ลำดับที่ห้าคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ลำดับที่หกคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ตำแหน่งพนักงานคิปปกครองชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีจำนวนตำแหน่งละ 3 คน รวม 6 คน ในแต่ละตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (n=254)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	107	42.1
6 –10 ปี	84	33.1
11 – 15 ปี	39	15.4
16 ปี ขึ้นไป	24	9.4
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาลำดับที่สองคือ มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ส่วนลำดับที่สามคือ มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และลำดับสุดท้ายคือ มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้ศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายมิติและโดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) หลักนิติธรรม	2.60	0.49	มาก
2) หลักคุณธรรม	2.63	0.54	มาก
3) หลักความโปร่งใส	2.51	0.48	มาก
4) หลักการมีส่วนร่วม	2.30	0.55	น้อย
5) หลักความรับผิดชอบ	2.60	0.51	มาก
6) หลักความคุ้มค่า	2.68	0.47	มาก
เฉลี่ยรวม	2.55	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.55$) และเมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=2.68$) รองลงมา หลักคุณธรรม ($\bar{X}=2.63$) หลักนิติธรรม ($\bar{X}=2.60$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.60$) หลักความโปร่งใส ($\bar{X}=2.51$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=2.30$) โดยข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีระดับความคิดเห็นระดับน้อย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักนิติธรรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) สำนักงานศาลปกครองได้กำหนดเป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	2.78	0.64	มาก
2) การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครอง มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	2.50	0.69	น้อย
3) ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองมีการแบ่ง หรือกระจายงานให้รับผิดชอบได้ถูกต้องเหมาะสม กับศักยภาพของแต่ละบุคคล	2.46	0.65	น้อย
4) สำนักงานศาลปกครอง มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ด้วยการทำข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน	2.83	0.68	มาก
5) สำนักงานศาลปกครอง มีนโยบายแรงจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักความชอบธรรม	2.78	0.65	มาก
6) สำนักงานศาลปกครอง มีการปฏิรูปกฎ ระเบียบ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	2.51	0.67	มาก
7) บุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครอง ได้รับ การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน	2.36	0.75	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.60	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก สำนักงานศาลปกครองมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานด้วยการทำข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.83$) รองลงมาลำดับที่สอง สำนักงานศาลปกครองได้กำหนดเป้าหมาย นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และสำนักงานศาลปกครอง มีนโยบายแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่

โดยยึดถือหลักความชอบธรรม มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.78$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครองได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นระดับน้อย ($\bar{X}=2.36$) และการบริหารจัดการภายใน สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองมีการแบ่ง หรือกระจายงานให้รับผิดชอบ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ข้อคำถามดังกล่าว ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีระดับความคิดเห็นระดับน้อย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักคุณธรรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) สำนักงานศาลปกครองบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง	2.58	0.68	มาก
2) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	2.54	0.73	มาก
3) ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	2.70	0.64	มาก
4) การบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.55	0.68	มาก
5) สำนักงานศาลปกครองยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	2.62	0.73	มาก
6) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	2.76	0.76	มาก
7) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	2.68	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	2.63	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=2.76$) รองลงมาลำดับที่สอง ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ($\bar{X}=2.70$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ($\bar{X}=2.54$) โดยทุกข้อคำถามมีความคิดเห็นระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความโปร่งใส

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดี ความชอบของ สำนักงานศาลปกครองใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยจัดทำ ในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา	2.44	0.78	น้อย
2) กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลปกครอง เปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา	2.50	0.73	น้อย
3) สำนักงานศาลปกครอง ได้มีการเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบ อย่างทั่วถึง	2.46	0.70	น้อย
4) ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองอย่าง ตรงไปตรงมา	2.65	0.66	มาก
5) ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานของสำนักงาน ศาลปกครองที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนมีความ ทันสมัยและรวดเร็ว	2.69	0.70	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
6) สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง	2.14	0.67	น้อย
7) สำนักงานศาลปกครองมีระบบการตรวจสอบ การทำงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูง	2.42	0.63	น้อย
8) สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสาร ขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบ อย่างทั่วถึง	2.57	0.69	มาก
9) สำนักงานศาลปกครองมีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของหน่วยงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนโดยทั่วไป	2.69	0.59	มาก
10) สำนักงานศาลปกครองกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน ที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน	2.57	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	2.51	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักความ โปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง และสำนักงานศาลปกครองกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.69$) ลำดับที่สอง ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองอย่างตรงไปตรงมา มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.65$) ส่วนข้อคำถาม กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลปกครองเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา สำนักงานศาลปกครองได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของสำนักงานศาลปกครองใช้เกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยจัดทำในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา

สำนักงานศาลปกครองมีระบบการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคิดเห็นระดับน้อย และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.14$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักการมีส่วนร่วม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) การบริหารงานในสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ	2.33	0.67	น้อย
2) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา	2.33	0.69	น้อย
3) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองนำข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย	2.35	0.70	น้อย
4) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.19	0.69	น้อย
5) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ	2.37	0.68	น้อย
6) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน	2.45	0.69	น้อย
7) บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย และแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	2.14	0.63	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.30	0.55	น้อย

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน ($\bar{X}=2.45$) ลำดับที่สอง ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X}=2.37$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=2.14$) โดยทุกข้อคำถามมีความคิดเห็นระดับน้อย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความรับผิดชอบ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	2.80	0.59	มาก
2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	2.50	0.66	น้อย
3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	2.57	0.70	มาก
4) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	2.65	0.68	มาก
5) ก่อนเริ่มปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองจะทราบถึงดัชนีชี้วัด และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	2.65	0.63	มาก
6) สำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง	2.46	0.65	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.60	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.80$) ลำดับที่สอง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ และก่อนเริ่มปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองจะทราบถึงดัชนีชี้วัดและมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X}=2.65$) ข้อคำถามที่ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นระดับน้อย คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ($\bar{X}=2.50$) และสำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.46$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความคุ้มค่า

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
1) ผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง สร้างความพึงพอใจกับประชาชน	2.81	0.59	มาก
2) การปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครองมีความ รวดเร็ว และมีคุณภาพ	2.61	0.62	มาก
3) การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงาน ศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	2.43	0.76	น้อย
4) สำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการ ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก	2.88	0.72	มาก
5) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงาน อย่างมีคุณภาพ	2.79	0.55	มาก
6) สำนักงานศาลปกครองมีการสำรวจความพึงพอใจ ของประชาชนต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.63	0.64	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลค่า
7) สำนักงานศาลปกครองมีการจัดทำรายงานการเงิน สม่ำเสมอทุกปี และมีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณ อย่างเป็นระบบ	2.70	0.66	มาก
8) สำนักงานศาลปกครองมีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน	2.63	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	2.68	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก สำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก ($\bar{X}=2.88$) รองลงมาลำดับที่สอง ผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองสร้างความพึงพอใจกับประชาชน ($\bar{X}=2.81$) ลำดับที่สาม ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=2.79$) โดยทุกข้อคำถามมีความคิดเห็นระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีความคิดเห็นระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$)

**ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

การบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig
	ชาย (n=77)		หญิง (n=177)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1) หลักนิติธรรม	2.59	0.56	2.60	0.47	-0.105	.917
2) หลักคุณธรรม	2.69	0.59	2.60	0.51	1.062	.290
3) หลักความโปร่งใส	2.52	0.52	2.50	0.47	0.193	.847
4) หลักการมีส่วนร่วม	2.30	0.57	2.31	0.55	-0.139	.890
5) หลักความรับผิดชอบ	2.63	0.58	2.59	0.47	0.606	.546
6) หลักความคุ้มค่า	2.66	0.49	2.69	0.46	-0.342	.733
เฉลี่ยรวม	2.56	0.48	2.55	0.42	0.268	.789

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงาน
ในส่วนกลางเพศชายมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงาน
ศาลปกครองในส่วนกลางสูงกว่าเพศหญิง โดยที่เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 2.56 ในขณะที่เพศหญิง
มีคะแนนเฉลี่ย 2.55 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า t เท่ากับ 0.268 และ
ค่า Sig เท่ากับ 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการ
ฝ่ายศาลปกครองที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงาน
ศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 25 ปี	14	2.91	0.22
25 - 35 ปี	173	2.55	0.43
36 - 45 ปี	50	2.47	0.48
45 ปี ขึ้นไป	17	2.55	0.36
เฉลี่ยรวม	254	2.55	0.44

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงาน
ในส่วนกลางอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงาน
ศาลปกครองในส่วนกลางสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.91 รองลงมาลำดับที่สอง คือกลุ่มอายุ
ระหว่าง 25-35 ปี และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.55 ส่วนข้าราชการที่มีอายุระหว่าง
36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.47

ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	109.292	243	0.450	1.316	.332
ภายในกลุ่ม	3.417	10	0.342		
รวม	112.709	253	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.316 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .332 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	2.57	0.51
ปริญญาตรี	199	2.55	0.42
ปริญญาโท	37	2.55	0.48
สูงกว่าปริญญาโท	1	2.62	0.00
เฉลี่ยรวม	254	2.55	0.44

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางสูงที่สุดคือกลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.62 รองลงมาลำดับที่สองคือกลุ่มที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.57 ส่วนข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุดคิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.55

ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	54.928	243	0.226	1.937	.122
ภายในกลุ่ม	1.167	10	0.117		
รวม	56.094	253	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.937 และ Sig มีค่าเท่ากับ .122 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	SD
พนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ	95	2.53	0.43
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ	51	2.56	0.48
พนักงานคดีปกครองชำนาญการ	20	2.47	0.34
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ	17	2.69	0.34
พนักงานคดีปกครองชำนาญการพิเศษ	3	2.56	0.48
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ	3	2.58	0.36
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	52	2.57	0.45
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	13	2.57	0.51
เฉลี่ยรวม	254	2.55	0.44

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางสูงสุด คือกลุ่มข้าราชการตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.69 รองลงมา ลำดับที่สอง คือกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.58 ลำดับที่สาม คือกลุ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.57 ลำดับที่สี่ คือกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ และตำแหน่งพนักงานคดีปกครองชำนาญการพิเศษ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.56 ลำดับที่ห้า คือกลุ่มตำแหน่งพนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.53 ส่วนข้าราชการตำแหน่งพนักงานคดีปกครองชำนาญการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.47

ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1570.374	243	6.462	1.124	.457
ภายในกลุ่ม	57.500	10	5.750		
รวม	1627.874	253	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.124 และ Sig มีค่าเท่ากับ .457 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	SD
1 – 5 ปี	107	2.61	0.45
6 – 10 ปี	84	2.52	0.39
11 – 15 ปี	39	2.56	0.44
16 ปี ขึ้นไป	24	2.42	0.48
เฉลี่ยรวม	254	2.55	0.44

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางสูงที่สุด
คือกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.61 รองลงมาลำดับที่สอง คือ
กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.56 ลำดับที่สาม คือกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง
6-10 ปี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.52 ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.42

ตารางที่ 4.21 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุราชการ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	236.925	243	0.975	2.786	.037
ภายในกลุ่ม	3.500	10	0.350		
รวม	240.425	253	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.786 และ Sig มีค่าเท่ากับ .037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จะเห็นได้ว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ได้มีข้าราชการฝ่ายศาลปกครองนำเสนอประมาณร้อยละ 11.12 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล	ความถี่ (ราย)
1) หลักนิติธรรม	16
2) หลักคุณธรรม	16
3) หลักความโปร่งใส	16
4) หลักการมีส่วนร่วม	22
5) หลักความรับผิดชอบ	8
6) หลักความคุ้มค่า	14
รวม	92

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง รวม 92 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลจากมากไปหาน้อย ทั้ง 6 องค์ประกอบ อันดับแรก ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 22 ราย อันดับสอง ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส จำนวนด้านละ 16 ราย อันดับสาม ด้านความคุ้มค่า จำนวน 14 ราย ส่วนด้านที่มีข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 8 ราย

ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารของสำนักงานศาลปกครอง
ในส่วนกลางจำแนกตามองค์ประกอบธรรมาภิบาล ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกตามหลักนิติธรรม

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) สำนักงานศาลปกครองได้กำหนดเป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	-
2) การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครอง การกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	6
3) ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองมีการแบ่ง หรือกระจายงาน ให้รับผิดชอบ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล	2
4) สำนักงานศาลปกครอง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร กระดับในหน่วยงานด้วยการทำข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน	2
5) สำนักงานศาลปกครอง มีนโยบายแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม	-
6) สำนักงานศาลปกครอง มีการปฏิรูปกฎ ระเบียบ ให้เหมาะสมกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	-
7) บุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน	6
รวม	16

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม รวม 16 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย อันดับแรก การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครองมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง และบุคลากร ทุกระดับในสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน จำนวนข้อละ 6 ราย อันดับสอง ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองมีการแบ่ง หรือกระจายงานให้รับผิดชอบ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และสำนักงาน ศาลปกครองมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานด้วยการทำ ข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน จำนวนข้อละ 2 ราย

ตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกตามหลักคุณธรรม

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) สำนักงานศาลปกครองบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง	7
2) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	5
3) ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	-
4) การบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	-
5) สำนักงานศาลปกครองยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	3
6) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	-
7) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความเสียสละและอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	1
รวม	16

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรม รวม 16 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย อันดับแรก สำนักงานศาลปกครองบริหารงานด้วยความยุติธรรมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย อันดับสอง ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม จำนวน 5 ราย ลำดับที่สาม สำนักงานศาลปกครองยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 3 ราย และข้อที่มีการเสนอแนะน้อยที่สุดคือ สำนักงานศาลปกครองยึดหลักความเป็นธรรมความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกตามหลักความโปร่งใส

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณาความดี ความชอบของสำนักงานศาลปกครองใช้กฎเกณฑ์ ที่มีคุณธรรม โดยจัดทำในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา	5
2) กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลปกครองเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา	2
3) สำนักงานศาลปกครอง ได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึง	3
4) ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงาน ศาลปกครองอย่างตรงไปตรงมา	1
5) ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานของสำนักงานศาลปกครองที่เผยแพร่ ต่อสาธารณชนมีความทันสมัยและรวดเร็ว	1
6) สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง	2
7) สำนักงานศาลปกครองมีระบบการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงานที่มี ประสิทธิภาพสูง	-
8) สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างเปิดเผย ให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	2
9) สำนักงานศาลปกครองมีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนโดยทั่วไป	-
10) สำนักงานศาลปกครองกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน	-
รวม	16

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
ตามหลักความโปร่งใส รวม 16 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย

อันดับแรก การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของสำนักงานศาลปกครองใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยจัดทำในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา จำนวน 5 ราย อันดับสอง สำนักงานศาลปกครอง ได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน 3 ราย ลำดับที่สาม กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลปกครองเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง และสำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง จำนวนข้อละ 2 ราย และข้อที่มีการเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองอย่างตรงไปตรงมา และข้อมูลข่าวสารการบริหารงานของสำนักงานศาลปกครองที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนมีความทันสมัยและรวดเร็ว จำนวนข้อละ 1 ราย

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกตามหลักการมีส่วนร่วม

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) การบริหารงานในสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ	11
2) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา	4
3) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองนำข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย	-
4) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	4
5) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ	2
6) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน	1
7. บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย และแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	-
รวม	22

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักการมีส่วนร่วม รวม 22 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย อันดับแรก การบริหารงานในสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ จำนวน 11 ราย อันดับสอง ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ และผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน จำนวนข้อละ 4 ราย ลำดับที่สาม ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ราย และข้อที่มีการเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความรับผิดชอบ

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3
2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	-
3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	2
4) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	-
5) ก่อนเริ่มปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง จะทราบถึงดัชนีชี้วัด และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	-
6) สำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง	3
รวม	8

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม รวม 8 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และสำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง จำนวนข้อละ 3 ราย และข้อที่มีการเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามหลักความคุ้มค่า

รายการ	ความถี่ (ราย)
1) ผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองสร้างความพึงพอใจกับประชาชน	-
2) การปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครองมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	-
3) การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	7
4) สำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก	3
5) ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ	1
6) สำนักงานศาลปกครองมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	-
7) สำนักงานศาลปกครองมีการจัดทำรายงานการเงินสม่ำเสมอทุกปี และมีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	-
8) สำนักงานศาลปกครองมีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน	3
รวม	14

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักความคุ้มค่า รวม 16 ราย และเมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะจากมากไปหาน้อย อันดับแรก การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า จำนวน 7 ราย อันดับสองสำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก และสำนักงานศาลปกครองมีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย ประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน จำนวนข้อละ 3 ราย และข้อที่มีการเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีคุณภาพ จำนวน 1 ราย

ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักนิติธรรม

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ควรกำหนดกฎระเบียบและวินัยการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง การมอบหมายงานต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และศักยภาพของแต่ละบุคคล ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย และพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2) หลักคุณธรรม

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองมีคุณธรรม และปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อเสริมเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ต่อไปในอนาคต

3) หลักความโปร่งใส

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง กระบวนการทำงานต้องตรวจสอบได้และไม่เกิดปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางระบบอินทราเน็ตในหน่วยงานให้มากขึ้น และระบบการตรวจสอบต้องมีความแน่นอน เทียบตรง โดยไม่ยึดติดที่ตัวบุคคล

4) หลักการมีส่วนร่วม

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคม ได้มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ปัญหา ประเมินผลงาน และการแก้ปัญหาทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งต้องยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ระดับล่างที่เป็นประโยชน์ในทางบริหารเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรให้มากขึ้น

5) หลักความรับผิดชอบ

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ควรปลูกฝังและธำรงค้ำให้ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบในผลการกระทำของตน ปฏิบัติหน้าที่ ของตนอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

6) หลักความคุ้มค่า

ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเสนอแนะว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์และธำรงค้ำให้ เจ้าหน้าที่ร่วมมือกันในการประหยัดพลังงาน และใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด และควรจัดทำแผนการดำเนินงานด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครอง
ในส่วนกลาง ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์
การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการ
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล

1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำนวน 689 คน ประกอบด้วย

(1) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง และตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง)

- ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	309 คน
- ระดับชำนาญการ	จำนวน	94 คน
- ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	43 คน

(2) ตำแหน่งประเภททั่วไป (ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ)

- ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	147 คน
- ระดับชำนาญงาน	จำนวน	96 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ขนาดของประชากร จำนวน 689 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการวัดเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยการตัดสินใจเพียงคำตอบเดียว โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .935

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 255 ชุด และได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้แจกให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง กลับคืนมา โดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 254 ชุด

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

3. สรุปการวิจัย

3.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานคหิปกครองปฏิบัติการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

3.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

3.2.1 วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 โดยหลักความคุ้มค่า มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1) **หลักนิติธรรม** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานด้วยการทำข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน รายการดังกล่าวข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครองได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

2) **หลักคุณธรรม** โดยภาพรวมและทุกรายการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ รายการดังกล่าวข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

3) **หลักความโปร่งใส** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง และสำนักงานศาลปกครองกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน รายการดังกล่าวข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14

4) **หลักการมีส่วนร่วม** โดยภาพรวมและทุกรายการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19

5) **หลักความรับผิดชอบ** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รายการดังกล่าวข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

6) **หลักความคุ้มค่า** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก รายการดังกล่าวข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

3.2.2 วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) เพศ พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน
- 2) อายุ พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน
- 3) ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน
- 4) ตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน
- 5) อายุราชการ พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีอายุราชการที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีข้าราชการฝ่ายศาลปกครองนำเสนอประมาณร้อยละ 11.12 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาความถี่ในการเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลจากมากไปหาน้อยทั้ง 6 องค์ประกอบ อันดับแรกคือ ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 22 ราย ส่วนด้านที่มีข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 8 ราย โดยผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง พบว่า

- 1) **หลักนิติธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม รวม 16 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครองมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง และบุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน จำนวนข้อละ 6 ราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางควรกำหนดกฎ ระเบียบ และวินัยการปฏิบัติงานให้มากขึ้น อีกทั้งมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง การมอบหมายงาน

ต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและศักยภาพของแต่ละบุคคล ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย และพัฒนาคุณ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2) **หลักคุณธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรม รวม 16 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สำนักงานศาลปกครอง บริหารงานด้วยความยุติธรรมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางควร ส่งเสริมและปลูกฝังให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีคุณธรรมเกิดขึ้นในจิตใจ และปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการติดตาม ประเมินผลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคทั้งสายงานหลักและสายงาน สนับสนุน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ต่อไปในอนาคต

3) **หลักความโปร่งใส** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส รวม 16 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของสำนักงานศาลปกครอง ใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยจัดทำในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา จำนวน 5 ราย ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง กระบวนการทำงานต้อง ตรวจสอบได้และไม่เกิดปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางระบบ อินทราเน็ตในหน่วยงานให้มากขึ้น และระบบการตรวจสอบต้องมีความแน่นอน เที่ยงตรง โดยไม่ยึดติด ที่ตัวบุคคล

4) **หลักการมีส่วนร่วม** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักการมีส่วนร่วม รวม 22 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การบริหารงานใน สำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ จำนวน 11 ราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง ในส่วนกลางควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ ทุกระดับมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ปัญหา ประเมินผลงาน และการแก้ปัญหาทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งต้องยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ระดับล่าง ที่เป็นประโยชน์ในทางบริหารเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ภายในองค์กรให้มากขึ้น

5) **หลักความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักความรับผิดชอบ รวม 8 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และสำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง จำนวนข้อละ 3 ราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางควรปลูกฝังและรณรงค์ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบในผลการกระทำของตน ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

6) **หลักความคุ้มค่า** ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักความคุ้มค่า รวม 14 ราย โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า จำนวน 7 ราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางควรมีนโยบายรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือกันในการประหยัดพลังงาน และใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด และควรจัดทำแผนการดำเนินงานด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต

4. อภิปรายผล

4.1 **การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กฎ ระเบียบ และหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากสำนักงานศาลปกครองเป็นองค์กรสนับสนุนด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในสังคมและสร้างบรรทัดฐานในการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจากภารกิจของสำนักงานศาลปกครองดังกล่าวจึงมีผลต่อจิตสำนึกของบุคลากรทุกระดับ จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในระดับมาก

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีเพ็ชรไทย (2548) เรื่อง ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับปานกลาง ว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบมีผลการศึกษา ดังนี้

1) **หลักนิติธรรม** โดยภาพรวมข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความคิดเห็นระดับมาก สาเหตุอาจเป็นเพราะ สำนักงานศาลปกครองเป็นหน่วยธุรการของศาลปกครอง ซึ่งเป็นองค์กรที่วางหลักในการบริหารราชการแผ่นดินของหน่วยงานภาครัฐ และอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครองเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพให้แก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรม ทำให้สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางจึงมีการกำหนดเป้าหมาย ภาวะเบียบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้ โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดภาวะเบียบของทางราชการ มีความเป็นเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA) กล่าวว่า ความสามารถของรัฐที่จะทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ โดยดูจากองค์การบริการ และกลไกการทำงาน รวมทั้งรัฐต้องมีความชอบธรรม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน และมีความยุติธรรมทางสังคม (อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ 2543: 9) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักนิติธรรมของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2549: 33) สอดคล้องกับแนวคิดของสุจิต นิमितกุล (2543: 20) และสอดคล้องกับอริยรัช แก้วเกาะสะบ้า (2548: 105) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานภาครัฐต้องปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม กระบวนการยุติธรรมมีการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชนสามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนเสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพัฒน์ แสงทอง (2550) เรื่อง ความเป็นธรรมมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจำปา อำเภอน้ำเหือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำปามีความเป็นธรรมมาภิบาลอย่างเข้มแข็งในด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า แต่ยังไม่มีความเป็นธรรมมาภิบาลในด้านนิติธรรม

2) **หลักคุณธรรม** โดยภาพรวมและทุกรายการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางได้มีการส่งเสริม ปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงเป็นกลางกับทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคในสิทธิเสรีภาพของบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม อีกทั้งสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง

ของคนทั่วไปว่าเป็นองค์การที่พิจารณาคติปกครองด้วยความเป็นธรรม ซึ่งเมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดในหลักคุณธรรมไว้ว่า การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือความถูกต้องและเป็นธรรม สร้างตัวอย่างที่ดีแก่สังคม นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549: 34) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานภาครัฐในด้านบุคคลและการให้บริการหากยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ จะส่งผลให้สังคมมีเสถียรภาพ คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย อีกทั้งสุดจิต นิमितกุล (2543: 17-18) กล่าวไว้ว่า การบริหารภาครัฐที่ดีต้องมีการส่งเสริมความเป็นธรรม และความเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติ เป็นที่พอใจของผู้รับบริการว่าปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพัฒน์ แสงทอง (2550) เรื่อง ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจำปา อำเภอนาทวี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำปามีความเป็นธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็งในด้านคุณธรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริยา โถแก้ว (2549) เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิฑูรย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูรย์วิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม

3) **หลักความโปร่งใส** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางมีนโยบายให้เผยแพร่ ทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กรให้เจ้าหน้าที่และประชาชนได้ทราบกัน โดยทั่วถึง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งสำนักงานศาลปกครองมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานขององค์กรต่อสาธารณชนอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง จึงทำให้ความคิดเห็นต่อหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก เทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าเป็นไปตามที่ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 134) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญคือ บุคลากรภาครัฐต้องมีเสรีภาพของการแสดงออกและหน่วยงานภาครัฐต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้เจ้าหน้าที่และทุกภาคส่วนของสังคมได้ทราบกันอย่างทั่วถึง ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ และ Sam Agere (2545: 44-49) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาลในด้านความโปร่งใส นั่น คือ การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้ นโยบายด้านต่าง ๆ ขององค์กรภาครัฐ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงนาพร วงษ์สะอาด (2548) เรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขาพระประแดง 2 พบว่า การให้บริการแก่ผู้เสียภาษีโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการผู้เสียภาษีทุกคนเป็นไปด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เสียภาษีสามารถตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้

4) หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและทุกรายการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ การบริหารงาน การกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการ และการแก้ไขปัญหาขององค์กร ดำเนินการโดยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางจึงเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งและไม่อาจขัดคำสั่งได้ โดยผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ จึงทำให้ข้าราชการในส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อหลักการมีส่วนร่วมระดับน้อย เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า สูดจิต นิमितกุล (2543: 16) ได้เสนอแนวคิดว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน และพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และ Sam Agere (2545: 44-49) กล่าวว่า iva การบริหารภาครัฐจะต้องมีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย และมีส่วนในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพัฒน์ แสงทอง (2550) เรื่อง ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจำปา อำเภอน้ำเหือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำปามีความเป็นธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็งในด้านการมีส่วนร่วม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 8 (2550) เรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ปีงบประมาณ 2550 พบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

5) **หลักความรับผิดชอบ** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากภารกิจของสำนักงานศาลปกครอง คือ สนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง พัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครองและเสริมสร้างการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบงานยุติธรรมของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อกระบวนการพิจารณาคดีปกครองในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ สอดคล้องกับทัศนะของธนาคารโลก ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารภาครัฐที่ดี คือการมีฝ่ายนิติบัญญัติที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม และสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ที่ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐตระหนักในหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจปัญหาของส่วนรวม และใส่ใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2547) เรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง ซึ่งพบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉาง ได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง แต่คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้น บางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

6) **หลักความคุ้มค่า** โดยภาพรวม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางมีนโยบายในการประหยัดทรัพยากรอย่างจริงจัง โดยได้มีโครงการรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก ปิดคอมพิวเตอร์เครื่องใช้สำนักงานเมื่อเลิกใช้ โดยได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสำนักงานศาลปกครองได้จัดประชุมประจำเดือนสำหรับผู้บริหารอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อแจ้งผลการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงผลการประหยัดพลังงานว่าหน่วยงานใดสามารถประหยัดพลังงานได้มากที่สุดในรอบเดือนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีสำนักนโยบายและแผนเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแล และติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินการตามโครงการดังกล่าว เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549: 54-55) กล่าวว่า การบริหารงานหน่วยงานภาครัฐที่ดี จะต้องเป็นการบริหารจัดการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

โดยสมาชิกที่อยู่ในองค์กรทุกระดับมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้ และสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่า ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ที่ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้การทำงานในหน่วยงานภาครัฐต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รมณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า และรักษาพัฒนาทรัพยากรให้สมบูรณ์ยั่งยืน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 8 (2550) เรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ สถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ปีงบประมาณ 2550 พบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1) เพศ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น ต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะ สำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางให้ความสำคัญกับข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน นอกจากนี้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครอง ในส่วนกลางได้นำแนวทางธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรณรงค์ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และตระหนักถึง จรรยาวิชาชีพอยู่เสมอ เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพพล สุรนัครินทร์ (2547) เรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและ เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรภัทร ภาณุวงศกร (2546) เรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารเรือซิเมนต์ไทย ที่พบว่า พนักงานเรือซิเมนต์ไทยทั้งเพศชายและเพศหญิงยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของ ผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2) **อายุ** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเนื่องจากงานในหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านกฎหมาย และการทำงานต้องมีความละเอียดรอบคอบ ทำให้ระดับอายุไม่ส่งผลต่อวุฒิภาวะของบุคคล และมีความคิดเห็นความเข้าใจต่อการบริหารจัดการขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษานอง นพพล สุรณัฏฐินทร์ (2547) เรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิทย์ ศรีสุชาติ (2545) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) **ระดับการศึกษา** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางไม่แตกต่างกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะ สำนักงานศาลปกครองได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสำคัญในด้านการศึกษา โดยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นตามที่สำนักงานจัดขึ้น ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจที่ต่างกัน เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษานอง นพพล สุรณัฏฐินทร์ (2547) เรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิทย์ ศรีสุชาติ (2545) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) **ตำแหน่งงาน** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ข้าราชการสายงานหลักและสายสนับสนุนของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ใกล้เคียงและประสานสอดคล้องกัน และทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นตำแหน่งงานจึงไม่ส่งผลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ต่างกัน เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิทย์ ศรีสุชาติ (2545) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) **อายุราชการ** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง แตกต่างกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะ ระยะเวลาในการทำงานทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ มีความคิดเห็น ต่อระบบการบริหารจัดการในองค์กรไม่เท่ากัน บุคคลใดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า อาจมีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบการบริหารจัดการที่เคยปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยกว่าและเริ่มทำงานใหม่ อาจมีความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามต่อระบบการบริหารจัดการขององค์กร เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เตือนใจ ฤทธิจักร (2550) เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรภัทร ภาณุวงศกร (2546) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทย ที่พบว่า พนักงานเครือซิเมนต์ไทย ที่มีอายุงานต่างกัน ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารแตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และจากผลของการศึกษามีบางประเด็น

ที่ควรนำมาพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ดังนี้

1) **หลักการมีส่วนร่วม** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการบริหารจัดการของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และแสดงความคิดเห็นของตนเอง ได้อย่างอิสระ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมีความคิดเห็นระดับน้อยค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การแก้ปัญหาลำดับตรงและทางอ้อม มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาให้มากขึ้น และผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม หรือจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานภายในองค์กร

2) **หลักความโปร่งใส** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการตอบสนองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารต้องเร่งสร้างแรงจูงใจ และจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรในองค์กรทุกระดับอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างควรเร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทนระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนอย่างชัดเจน

3) **หลักนิติธรรม** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังขาดความเท่าเทียมกัน โดยสำนักงานศาลปกครองให้ความสำคัญเฉพาะข้าราชการสายงานหลัก คือตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะงานให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนซึ่งถือเป็นพื้นเพที่จะผลักดันให้สำนักงานศาลปกครองดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4) **หลักความรับผิดชอบ** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการดำเนินงานศาลปกครองยังขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และไม่มีแผนการวางแผนในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร และมอบหมายให้หน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพในการรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบอย่างทั่วถึง

5) **หลักคุณธรรม** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารยังขาดความถูกต้องเป็นกลางกับทุกฝ่าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางนโยบายและระบบการบริหารที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระบบเปิด ที่มีการสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานงานซึ่งกันและกัน ตระหนักถึงขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ไม่เลือกปฏิบัติ สิ่งสำคัญคือบริหารงานด้วยความเสมอภาคต่อเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

6) **หลักความคุ้มค่า** ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในส่วนกลางมีความเห็นว่าการใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางยังไม่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร ดังนั้น ควรมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรให้มากขึ้น และควรจัดทำบัญชีเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ไว้เป็นหลักฐาน และให้รายงานการเบิก - จ่าย เสนอต่อผู้บริหารทราบทุกเดือน อีกทั้งควรจัดทำแผนการสรรหาทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อรองรับการดำเนินงาน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่จะทำการวิจัยควรดำเนินการดังนี้

5.2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคด้วย เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามาเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลางกับสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

5.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายกับสำนักงานศาลปกครอง เช่น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นต้น

5.2.3 ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองแต่ละด้านในเชิงลึกเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- โกสุมภ์ สายจันทร์ และคณะ (2550) *กัมพูชา ประชาธิปไตย ความยากจน ชรรมาภิบาล*
เชียงใหม่ โชนาพริ้นท์
- จรัส สุวรรณเวลา (2546) *จุดบอดบนทางสู่ชรรมาภิบาล บทบาทของบอร์คองค์การมหาชน*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์ (2543) *การปกครองที่ดี (Good Governance) สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์*
แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ (2545) *Good Governance การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*
กรุงเทพมหานคร น้ำฝนการพิมพ์
- เดือนใจ ฤทธิจักร (2550) "ชรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของ
บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม" *วิทยานิพนธ์หลักสูตร*
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) *การจัดการปกครอง Governance รวมบทความจากการประชุม*
ทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธนพร ศรียากุล (2543) "การศึกษาการยอมรับแนวคิดเรื่องวิธีการปกครองที่ดีมาใช้
ในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย" *วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*
(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธนวัฒน์ แสงทอง (2550) "ความเป็นชรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปา อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา"
การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีรภัทร ภาณุวงศกร (2546) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของ
ผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทย" *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา*
อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549) "การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือ
เทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง
ต่อการทุจริตคอร์รัปชัน" *รายงานการวิจัย*
- นพพล สุรนักครินทร์ (2547) "การนำหลักชรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่" *วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- นฤมล ทับจุมพล (2541) *รัฐธรรมนูญ จุดเปลี่ยนประเทศไทย* โครงการวิถีทรรศน์ กรุงเทพมหานคร
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- _____ (2543) *การจัดการปกครอง Governance* รวบรวมบทความจากการประชุมทางวิชาการ
ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) “ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้
ในการบริหารงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เดือนตุลา
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ธี (2544) “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล” รายงานการวิจัย
สถาบันพระปกเกล้า กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ประมวล รุจนเสรี (2542) *การบริหาร-การจัดการที่ดี (Good Governance)* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์อสาธาภิบาล
- ปรีดิยาธร เทวกุล (2545) *ธรรมาภิบาลกับความสำเร็จของ SMEs* กรุงเทพมหานคร
เมย์ฟลาวเวอร์ (ประเทศไทย)
- พจนานพร วงษ์สะอาด (2548) “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการให้บริการของสำนักงานสรรพากร
พื้นที่ สาขาพระประแดง 2” การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พระราชญาณวิศิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2548) *หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะ
ความเป็นผู้นำที่ดี* ราชบุรี กองงานสื่อ/สิ่งพิมพ์ วัดหลวงพ่อดิศัยธรรมกายาราม
- พิทยา ว่องกุล (2541) *รัฐธรรมนูญ จุดเปลี่ยนประเทศไทย* โครงการวิถีทรรศน์
กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- เพ็ญศรี ตรีทัฬห (2548) “การส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครอง
ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารทรัพยากรมนุษย์” งานวิจัย
- มนู เดียวไพโรจน์ (2545) *ธรรมาภิบาลกับความสำเร็จของ SMEs* กรุงเทพมหานคร
เมย์ฟลาวเวอร์ (ประเทศไทย)
- ยุศ ศรีอาริยะ (2541) *รัฐธรรมนูญ จุดเปลี่ยนประเทศไทย* โครงการวิถีทรรศน์ กรุงเทพมหานคร
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

- วรารุช ศิริยวฒนา (2551) "ศาลปกครองกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบราชการไทย
ศึกษาเฉพาะกรณี : คดีปกครองเกี่ยวกับสัญชาติ" เอกสารวิชาการของการฝึกอบรม
หลักสูตร ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่ 11 วิทยาลัยการยุติธรรม
สำนักงานศาลยุติธรรม
- วิภาส ทองสุทธิ (2551) *การบริหารจัดการที่ดี* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อินทเกษ
- ศิริยา โฉแก้ว (2549) "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิมลวิทยา
จังหวัดสมุทรปราการ" ภาคนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- สถาบันพระปกเกล้า (2545) "การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี"
กรุงเทพมหานคร สถาบันพระปกเกล้า
- _____ (2549) *ทศวรรษ ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* กรุงเทพมหานคร
ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์
- สุดจิต นิมิตกุล (2543) *การปกครองที่ดี (Good Governance)* สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์
แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร บริษัทการพิมพ์ จำกัด
- สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2547) "การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา
เทศบาลตำบลบ้านฉาง" การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภัทรา มงคลชาติ (2548) "การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและศักยภาพในการ
พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานศาลปกครอง
ในส่วนกลาง" เอกสารวิจัย การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิทย์ ศรีสุชาติ (2545) "ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) "คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมดี พ.ศ. 2542" กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลิฟวิ่ง
- สำนักงานศาลปกครอง *แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2551* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 8 อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

(2550) “ศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในเขต
ตรวจราชการที่ 13 ปีงบประมาณ 2550” รายงานการวิจัย

แหวง โตจิราการ (2541) *ธรรมรัฐ จุดเปลี่ยนประเทศไทย* โครงการวิถีทรรศน์ กรุงเทพมหานคร
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

อมรา พงศาพิชญ์ และคณะ (2543) *การจัดการปกครอง Governance* รวบรวมบทความจากการประชุม
ทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548) “ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ” รัฐสภาสาร
ปีที่ 53 ฉบับที่ 10 (ตุลาคม 2548)

อารี เพ็ชรไทย (2548) “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อินทร์ต้น ยอดบางเตย (2547) *ธรรมรัฐ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้ากรู๊ป

อนุก เหล่าธรรมทัศน์ (2541) *ธรรมรัฐ จุดเปลี่ยนประเทศไทย* บทสัมภาษณ์โดย วรคุณย์ ตูลาร์กัย
โครงการวิถีทรรศน์ กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

อักษรพร จุฬารัตน (2549) *กว่าจะมาเป็นศาลปกครอง* กรุงเทพมหานคร บริษัทการพิมพ์

อัครวิทย์ สุมาวงศ์ (ม.ป.ป.) *วิธีพิจารณาคดีปกครอง* เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง โดยใส่เครื่องหมาย ลงใน () หัวข้อที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 - 35 ปี

() 36 - 45 ปี

() 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

- () พนักงานคหิปกครองปฏิบัติการ () เจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ
 () พนักงานคหิปกครองชำนาญการ () เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ
 () พนักงานคหิปกครองชำนาญการพิเศษ () เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ
 () เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน () เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 () อื่น ๆ

5. อายุราชการ

- () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี
 () 11 - 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อให้ครบทุกคำถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. หลักนิติธรรม				
1.1 สำนักงานศาลปกครองได้กำหนดเป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน				
1.2 การบริหารจัดการภายในสำนักงานศาลปกครอง มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง				
1.3 ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองมีการแบ่ง หรือกระจายงานให้รับผิดชอบได้ถูกต้องเหมาะสม กับศักยภาพของแต่ละบุคคล				
1.4 สำนักงานศาลปกครอง มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ด้วยการทำข้อตกลงผลงานอย่างชัดเจน				
1.5 สำนักงานศาลปกครอง มีนโยบายธรรมาภิบาลให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักความชอบธรรม				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.6 สำนักงานศาลปกครอง มีการปฏิรูปกฎ ระเบียบ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
1.7 บุคลากรทุกระดับในสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านอย่างเท่าเทียมกัน				
2. หลักคุณธรรม				
2.1 สำนักงานศาลปกครองบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง				
2.2 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม				
2.3 ผู้บริหารของสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย				
2.4 การบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง				
2.5 สำนักงานศาลปกครองยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง				
2.6 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่				
2.7 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ทำงานด้วยความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้				
3. หลักความโปร่งใส				
3.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของ สำนักงานศาลปกครอง ใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยจัดทำในรูปคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
3.2 กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลปกครอง เปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา				
3.3 สำนักงานศาลปกครอง ได้มีการเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบ อย่างทั่วถึง				
3.4 ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองอย่าง ตรงไปตรงมา				
3.5 ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานของสำนักงาน ศาลปกครองที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนมีความ ทันสมัยและรวดเร็ว				
3.6 สำนักงานศาลปกครองมีผลตอบแทนให้แก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง				
3.7 สำนักงานศาลปกครองมีระบบการตรวจสอบ การทำงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูง				
3.8 สำนักงานศาลปกครองมีการกระจายข้อมูลข่าวสาร ขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบ อย่างทั่วถึง				
3.9 สำนักงานศาลปกครองมีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของหน่วยงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนโดยทั่วไป				
3.10 สำนักงานศาลปกครองกำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อ สาธารณชน				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
4. หลักการมีส่วนร่วม				
4.1 การบริหารงานในสำนักงานศาลปกครอง ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ				
4.2 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองเปิดโอกาสให้ บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา				
4.3 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองนำข้อคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงการบริหาร จัดการให้บรรลุเป้าหมาย				
4.4 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน				
4.5 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง รับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงการทำงาน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะ				
4.6 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่าย ในการทำงาน				
4.7 บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในระดับนโยบาย และแสดง ความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ				
5. หลักความรับผิดชอบ				
5.1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย				
5.2 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำ ของตนเอง				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
5.3 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหา ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข				
5.4 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ				
5.5 ก่อนเริ่มปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานศาลปกครองจะทราบถึงดัชนีชี้วัด และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน				
5.6 สำนักงานศาลปกครองมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองในกรณี เกิดปัญหาความขัดแย้ง				
6. หลักความคุ้มค่า				
6.1 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง สร้างความพึงพอใจกับประชาชน				
6.2 การปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครองมีความ รวดเร็ว และมีคุณภาพ				
6.3 การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักงาน ศาลปกครองเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า				
6.4 สำนักงานศาลปกครองกำหนดนโยบายในการ ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงเวลาพัก				
6.5 ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงาน อย่างมีคุณภาพ				
6.6 สำนักงานศาลปกครองมีการสำรวจความพึงพอใจ ของประชาชนต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
6.7 สำนักงานศาลปกครองมีการจัดทำรายงานการเงิน สม่ำเสมอทุกปี และมีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณ อย่างเป็นระบบ				
6.8 สำนักงานศาลปกครองมีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ในส่วนนี้ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. หลักนิติธรรม

.....

.....

.....

2. หลักคุณธรรม

.....

.....

.....

3 หลักความโปร่งใส

.....

.....

.....

4. หลักการมีส่วนร่วม

.....
.....
.....

5. หลักการรับผิดชอบ

.....
.....
.....

6. หลักการคุ้มค่า

.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	116.8667	279.4299	.2625	.9357
A2	117.2667	277.5126	.2871	.9357
A3	117.2667	268.4782	.6126	.9333
A4	116.6667	274.2989	.4513	.9346
A5	116.9333	272.9609	.4383	.9347
A6	117.3333	267.4713	.6434	.9331
A7	117.3000	271.5966	.4795	.9344
B1	117.1667	274.4885	.4144	.9349
B2	117.2333	268.5299	.5485	.9338
B3	117.1667	277.1092	.3248	.9355
B4	117.1333	269.3609	.6141	.9334
B5	117.1333	273.9126	.4510	.9346
B6	116.9333	275.3747	.2978	.9360
B7	117.2667	272.5471	.4183	.9349
C1	117.6333	277.4816	.3241	.9354
C2	117.1333	269.4989	.6081	.9334
C3	117.7333	264.8230	.6467	.9329
C4	117.2667	271.5816	.4555	.9346
C5	117.4667	264.7402	.6117	.9332
C6	117.8000	270.7862	.5044	.9342
C7	117.4333	269.7713	.6818	.9331
C8	117.3667	267.7575	.6284	.9332
C9	117.1000	273.2655	.3740	.9354
C10	117.1667	276.6954	.3449	.9353
D1	117.5667	276.1161	.2978	.9359
D2	117.6000	268.8690	.5306	.9340
D3	117.6000	265.2828	.7019	.9325
D4	117.7000	268.7000	.5902	.9335
D5	117.5667	269.0126	.6753	.9330
D6	117.3000	266.7000	.6799	.9328
D7	117.6000	273.4897	.5192	.9342
E1	116.9667	270.3782	.6683	.9332
E2	117.4667	271.6368	.4703	.9345
E3	117.2667	271.1678	.5819	.9337
E4	117.1333	271.1540	.5358	.9340
E5	117.2667	276.7540	.2963	.9358
E6	117.3667	269.6885	.5878	.9336
F1	116.9000	275.6793	.4022	.9349
F2	117.3333	270.3678	.5256	.9340
F3	117.3667	277.4816	.2249	.9366
F4	116.6667	278.9885	.2537	.9359

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F5	116.9000	275.1966	.4262	.9348
F6	117.5000	271.7069	.4416	.9347
F7	117.0333	276.4471	.3091	.9357
F8	117.2000	273.5448	.3894	.9351

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 45

Alpha = .9358

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววราภรณ์ คำปาเชื้อ
วัน เดือน ปีเกิด	23 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศาลปกครองกลาง ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ