

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร
กองบัญชาการทหารสูงสุด

ผู้วิจัย นาวาอากาศโทหญิง เรวดี รวงผึ้งหลวง **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ชูปกกล้า
ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ปัญหา แนวทางการพัฒนา การเปรียบเทียบ และภาพรวม แนวโน้มการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด (กร.ทหาร) ทั้งนี้ ได้นำ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบรวมทั้ง การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2549 – 28 กุมภาพันธ์ 2550 ได้จำนวน 878 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,027 คน) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (1) ชัดความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร สูง และ (2) ในภาพรวม ชัดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และสูงกว่าหน่วยงานอื่น ในส่วนของข้อเสนอแนะ กร.ทหาร ควรนำการบริหารกิจการเมืองบ้านที่ตีมาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กร.ทหาร ควรรับวิธีการหรือเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ด้วย อาทิ เศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการโดยใช้แผนภูมิควบคุมที่เรียกว่า แก้นท์ ชาร์ท

คำสำคัญ การบริหารจัดการ การประสานงาน กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

Thesis Title: The Management Administration in terms of Coordinating of the Directorate of Joint Civil Affairs, the Supreme Command Headquarters

Researcher: Wing Commander Rewadee Ruangphungluang; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2006

ABSTRACT

The purposes of this study were to study opinions of samples on management administration in terms of coordinating, problems, procedures to development, comparison, and overview trend of the management administration in terms of coordinating of the Directorate of Joint Civil Affairs (DJCA), the Supreme Command Headquarters. The conceptual framework of the Good Governance, consisted of 6 principles: Rule of law, Ethics, Transparency, Participation, Responsibility, and Value for money was applied to this study.

This study was survey research using questionnaires which passed pretest including checked for reliability and validity. The field data was collected between July 1, 2006-February 28, 2007, getting the amount of 878, equal to 85.0% of total samples (1,027). Statistics used were arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The study results showed: the majority of the samples agreed at the medium level that (1) the management administration capabilities and the development of management administration capabilities in terms of coordinating of DJCA were high; and (2) the overview management administration capabilities in terms of coordinating of DJCA at present were higher than the past and higher than other offices. For suggestions: DJCA should continuously apply the Good Governance of 6 principles to its organization. In addition, DJCA should also accept methods or techniques of modern management administration, such as, Sufficiency Economy and Gantt Chart.

Keywords: Management administration, coordinating, the Directorate of Joint Civil Affairs, the Supreme Command Headquarters

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปเกล้า อาจารย์อุคร ตันติสุนทร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่าง ใกล้ชิดมาโดยตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความ กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ เจ้ากรมกำลังพลทหาร เจ้ากรมข่าวทหาร เจ้ากรมการสนเทศทหาร เจ้ากรมกิจการพลเรือนทหาร เลขานุการกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ข้าราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด คอบแบบสอบถาม และพันเอกมานพ จันมา ผู้อำนวยการกองกลาง กรม กิจการพลเรือนทหาร พันเอกปรารภ สระวาสี ผู้อำนวยการกองเลขานุการ กรมกิจการพลเรือนทหาร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน 5 หน่วยงาน ข้างต้นที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ามาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามให้ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นักศึกษา MPA รุ่น 1 ทุกท่าน โดยเฉพาะ นาวาโทหญิง วราภรณ์ เหลืองประเสริฐ นักศึกษา MPA รุ่น 2 โดยเฉพาะคุณภาสกร. เหมภรณ์ .คุณอดุลย์ แสงทอง..... และเพื่อนนักศึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องที่กรุณาให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

เรวดี รวงผึ้งหลวง

กุมภาพันธ์ 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ตัวแปรอิสระ.....	16
แนวคิดที่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม).....	28
แนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการ บริหารจัดการ.....	31
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการ ทหารสูงสุด.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ระยะเวลาทำการวิจัย.....	47
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ความสามารถในการบริหารจัดการ เน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการ การเปรียบเทียบภาพรวม ชี้ความสามารถ รวมทั้งภาพรวมแนวโน้มของชี้ความสามารถ ในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร.....	52
ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง.....	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
สรุปการวิจัย	113
อภิปรายผล	119
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	141
แบบสอบถาม	142
ประวัติผู้วิจัย.....	149

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำแนกตามชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ของ 5 หน่วยงาน.....	41
ตารางที่ 3.2	แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ	47
ตารางที่ 4.1	จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n=878) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	50
ตารางที่ 4.2	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักนิติธรรม	53
ตารางที่ 4.3	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักคุณธรรม	55
ตารางที่ 4.4	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความโปร่งใส	57
ตารางที่ 4.5	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักการมีส่วนร่วม	59
ตารางที่ 4.6	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความรับผิดชอบ.....	61
ตารางที่ 4.7	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความคุ้มค่า.....	63
ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการ บริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร จำแนกตามขีดความสามารถใน ภาพรวม ทั้ง 6 หลัก.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ทั้ง 6 หลัก	66
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ทั้ง 6 หลัก	70
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร จำแนกตามการเปรียบเทียบในปัจจุบันกับอดีต และกับหน่วยงานอื่น	75
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร ตามกรอบแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตาม คือ เพศชายกับเพศหญิง.....	77
ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงาน ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	79
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ นายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวน.....	81
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง จิตความสามารถ สอง ปัญหา สาม แนวทางการพัฒนา ที่ การเปรียบเทียบภาพรวม และ ห้า ภาพรวมแนวโน้มของจิตความสามารถในการบริหารจัดการ ของ กร.ทหาร.....	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	4
ภาพที่ 2.1 การแบ่งส่วนราชการของกรมกิจการพลเรือนทหาร.....	35
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	45
ภาพที่ 4.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีของ กร.ทหาร	86
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของ กร.ทหาร โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และ แนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหามาประยุกต์ใช้ ...	127

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการขึ้นตรง กองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการในด้านการกิจการพลเรือนของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ ตลอดจนประสานงานด้านการกิจการพลเรือนกับเหล่าทัพ ภารกิจดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในช่วงที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้และแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ คือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

กรมกิจการพลเรือนทหาร ได้ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกที่ไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก ดังนี้ (1) ปัญหาหลักนิติธรรม เช่น หน่วยงานขาดการประสานงานด้านการเข้มงวดในกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหาร มีการเลือกปฏิบัติ ข้าราชการไม่มีความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบราชการใหม่ ๆ และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ.2540) ที่เกี่ยวกับกองทัพ (2) ปัญหาหลักคุณธรรม เช่น หน่วยงานขาดการประสานงานที่กระตุ้นข้าราชการในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และพัฒนาหน่วยงานให้ใสสะอาด (3) ปัญหาหลักความโปร่งใส เช่น ขาดความโปร่งใสในการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบราชการ การเปิด โอกาสให้ประชาชน สื่อมวลชน องค์กรเอกชนเข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงานของกองทัพ (4) ปัญหาหลักการมีส่วนร่วม เช่น การประสานงานในหน่วยงานไม่เปิด โอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น เสนอแนะการวางแผน ประสานงาน การทำแผนกลยุทธ์ เท่าที่ควร และไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านการกิจการพลเรือนเพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศมากเท่าที่ควร (5) ปัญหาหลักความรับผิดชอบ เช่น การบริหารจัดการด้านประสานงานในหน่วยงานทำงานไม่เป็นทีม

การประสานงานของเจ้าหน้าที่ตามความรับผิดชอบยังไม่สมบูรณ์ และการไม่บูรณาการกับส่วนราชการอื่น ๆ รวมทั้งการขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) ปัญหาหลักความคุ้มค่า เช่น การบริหารจัดการประสานงานภายในหน่วยไม่ค่อยให้ความสำคัญเรื่องการประสานการปฏิบัติตามงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณเพื่อบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยบางโครงการ เช่น โครงการศาสนิกสัมพันธ์สร้างสรรค์สันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นใหม่ตามสถานการณ์

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมุ่งเน้นศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” เน้นเรื่อง การประสานงานโดยใช้การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคมโดยรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยครอบคลุม 4 เรื่อง ได้แก่

2.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

2.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

2.3 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

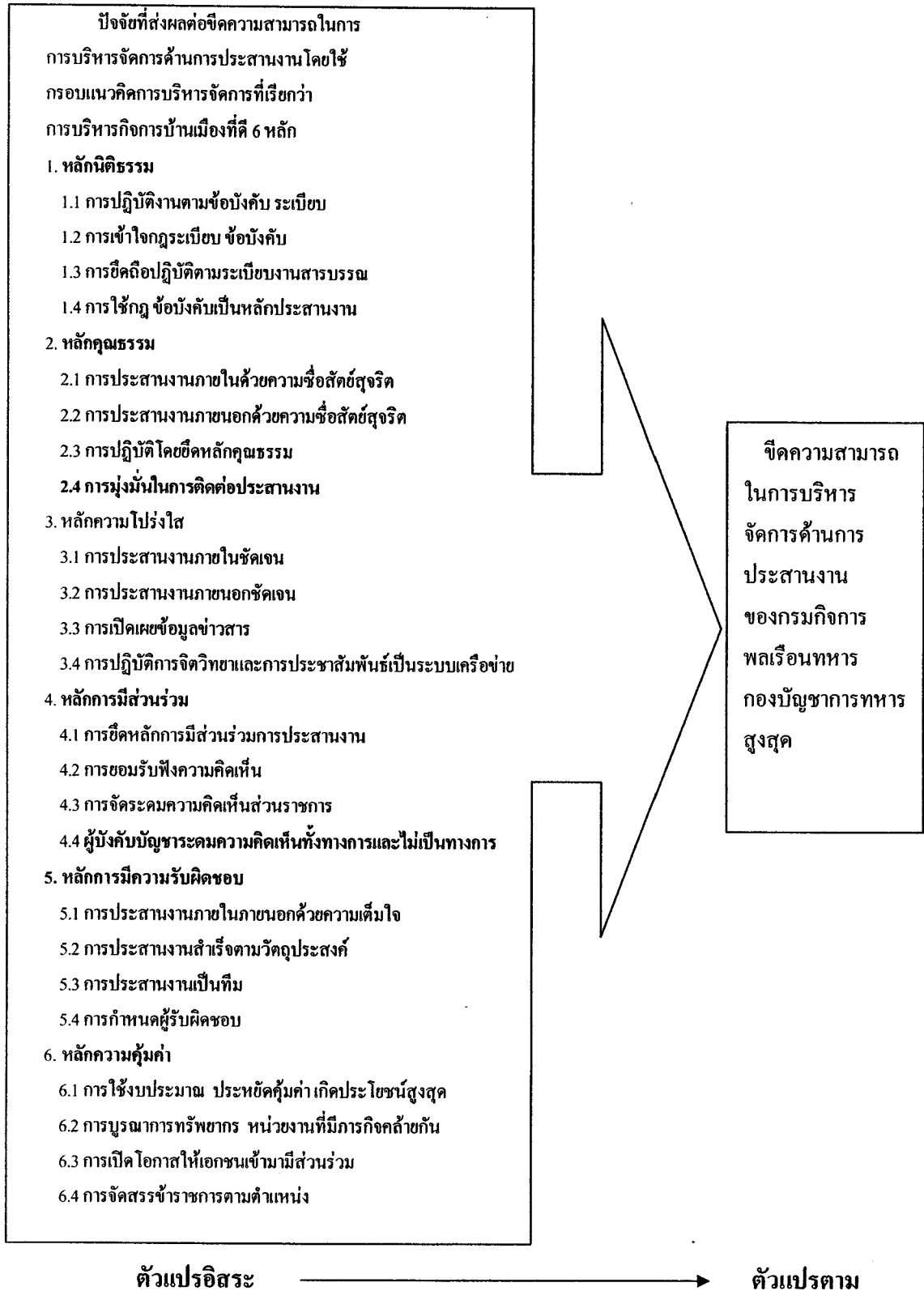
2.4 การศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ดังนี้
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยใช้การบริหารจัดการ

ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม (rule of laws) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักการมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบ (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของ
กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โปรดดูภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก เพราะเป็นกรอบแนวคิดที่กว้างขวางครอบคลุมกิจการทั้งหลาย และเนื่องจากการที่สภาวะแวดล้อมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลง และรัฐบาลมีนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ การปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้าง ปรับวิธีการทำงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลได้สนับสนุนให้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักนี้ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ.2540) มาตรา 75 ที่ต้องการให้รัฐจัดระบบงานราชการ ซึ่งรวมทั้งกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วย ดังนี้ “มาตรา 75 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คຸ້ມครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน...”

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาการบริหารจัดการเฉพาะเรื่องการประสานงาน เพราะการประสานงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารจัดการของหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ด้วย

4. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ข้อ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการพัฒนา ตลอดจนการเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในเรื่อง การประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักเป็นกรอบแนวคิด

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหารและปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการทหารสูงสุด แจ้หวงพะเยา ในปี 2549 โดยดำรงตำแหน่งอยู่ในกรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมการสนเทศทหาร สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการทหารสูงสุด และกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ถนนแจ้หวงพะเยา กรุงเทพมหานคร

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชากรทั้งหมด 1,027 นาย โดยถือว่าประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนเท่านั้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลในกองบัญชาการทหารสูงสุด เพียง 5 หน่วย ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร จำนวน 196 นาย กรมข่าวทหาร จำนวน 286 นาย กรมการสนเทศทหาร จำนวน 180 นาย สำนักงานเลขานุการ จำนวน 105 นาย และ กรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 260 นาย รวม 1,027 นาย สำหรับเวลาระยะเวลาในการดำเนินงานการวิจัยคือ 8 เดือน

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้เน้นด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยเน้นเฉพาะเรื่องการบริหารงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยข้างต้น โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักเป็นกรอบแนวคิด อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวลา ทำให้เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาก็ไม่ครอบคลุมเรื่องกฎหมายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ทั้งยังไม่รวมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และนโยบายของรัฐบาลด้วย เรื่องเหล่านี้ แม้เป็นเรื่องสำคัญแต่ควรทำแยกต่างหากจากเรื่องการบริหารจัดการที่กำลังศึกษานี้

นอกจากนี้ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระของการศึกษานี้ ความเป็นจริงแล้วจะมีมากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในหัวข้อกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น โดยในการเลือกตัวแปรย่อยไม่ได้นำสถิติมาใช้แต่เป็นการเลือกจากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนไปบ้าง อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาได้ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) มาทดสอบในภาพรวม ซึ่งถ้าผ่าน 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือและนำไปใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างได้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เนื่องจากการให้ความหมายศัพท์หรือคำ ๆ หนึ่งนั้น เป็นเรื่องยากมากที่จะได้รับการยอมรับจากทุกคน ความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างกันย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของผู้รู้หรือผู้ให้ความหมายนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้น ศัพท์หรือคำต่าง ๆ ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษานี้ จึงจำเป็นต้องให้คำจำกัดความไว้เพื่อป้องกันการสับสน เข้าใจผิด รวมทั้งเพื่อให้ผู้ศึกษาและผู้อ่านเข้าใจตรงกันในเวลาเดียวกัน นิยามศัพท์ที่ใช้ใน

การศึกษาครั้งนี้ ยังต้องสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นด้วย นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 ชีตความสามารถ หมายถึง ประสิทธิภาพ ความสามารถหรือระดับความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการประสานงาน ตามอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ที่เื้อื่ออำนาจต่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การบริหารจัดการ(Management Administration) หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ในการปฏิบัติราชการหรือในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เน้นเฉพาะเรื่องการประสานงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และเื้อื่ออำนาจต่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ โดยนำกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักมาใช้ในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.3 กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด หมายถึง กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการในด้านกิจการพลเรือนของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ กรมกิจการพลเรือนทหาร ตั้งอยู่ที่อาคาร 6 กองบัญชาการทหารสูงสุด ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร 10210

6.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก แต่ละหลักมีความหมายดังต่อไปนี้

6.4.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การประสานงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัดทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

6.4.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การประสานงานที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัยต่อการปฏิบัติงานทุกระดับทั้งภายในหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

6.4.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การประสานงานที่เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

6.4.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การประสานงานที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ และประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็น และระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย หรืออื่น ๆ

6.4.5 หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การประสานงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพื่อบรรลุภารกิจตามกรอบเวลาที่แน่ชัด หรือความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าจะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำ

6.4.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การประสานงานที่เป็นไปด้วยการผสมผสานการใช้ทรัพยากรอย่างบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน โดยใช้กำลังพล งบประมาณ การประสานงาน และกรอบเวลาอย่างเหมาะสมคุ้มค่า และเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน

6.5 การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจกันในการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน และการจัดกลไก ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภายในเวลา ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับแบ่งออกเป็น 3 ส่วน องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ทางวิชาการ และประโยชน์ทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาครั้งนี้จะสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ให้เกิดขึ้น คือ ทำให้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่มีต่อการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ โดยเน้นเรื่องการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก

7.2 ประโยชน์ทางวิชาการ

7.2.1 เพื่อทราบและเข้าใจขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

7.2.2 เพื่อทราบและเข้าใจการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีมี 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

7.2.3 เพื่อทราบและเข้าใจปัญหาตลอดจนแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถต่อการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด อันจะนำไปปฏิบัติต่อไป

7.2.4 เพื่อทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานของรัฐอื่น

7.3 ประโยชน์ทางปฏิบัติ

7.3.1 เพื่อทราบและเข้าใจความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร อันจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้มากขึ้น

7.3.2 เพื่อทราบและเข้าใจปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และสิ่งที่ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการทหารสูงสุด ให้มีการปรับปรุงแก้ไขของค้ำความรู้สมัยใหม่ที่กระทำได้ในระบบราชการ

7.3.3 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการของหน่วยงานมีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเป็นการยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ให้สูงขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อ วิทยานิพนธ์ และวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด การศึกษา สร้างแบบสอบถาม และเสนอแนะในบทที่ 5 บทที่ 2 นี้ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม)
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร
จัดการ
5. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหาร
สูงสุด

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเน้นเรื่อง การประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ปัญหาในการบริหารจัดการ และการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการ และการบริหารที่มีความหมายเหมือนหรือคล้ายคลึงกันเฉพาะที่สัมพันธ์กับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาเสนอ พร้อมกันนี้ ได้นำเรื่องการประสานงาน มาศึกษาด้วย ดังต่อไปนี้

ความหมายของคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ

1.1 คำว่า “การบริหาร” มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน administratiae หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารหลาย ๆ ความหมายอาจสัมพันธ์ใกล้เคียงกับ

คำว่า minister หมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ ความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer อาจกล่าวโดยย่อว่า เป็นการติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ และคำจำกัดความง่าย ๆ ที่ทันสมัย คือ “การทำงานให้สำเร็จ” สำหรับ “การจัดการ” มักนิยมใช้ในแวดวงธุรกิจเอกชน ซึ่งมุ่งแสวงหากำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด ส่วนผลที่พึงตกแก่สาธารณะ (public) ถือเป็นเพียงเป้าหมายที่สำคัญรองลงมา หรือผลพลอยได้ อย่างไรก็ตาม การบริหารภาครัฐในระยะต่อมาเกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น อาทิ การให้บริษัทธุรกิจเอกชนเข้ามารับสัมปทานภาครัฐในเชิงธุรกิจ เช่น การให้สัมปทานโทรศัพท์ การสื่อสารต่าง ๆ และภาคธุรกิจเอกชนก็ได้เข้าไปรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นในลักษณะการคืนกำไรแก่สังคม เป็นต้น (พีระศิลป์ คำนวณศิลป์ 2541: 18-19)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 5-17) กล่าวถึงความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ 2 คำไว้ดังนี้ คำว่า การบริหาร (administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ คำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือ การดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม คำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ให้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน

อธิบายว่าการบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของคำว่า “การจัดการ” และ “การบริหารจัดการ”

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 6-7) ได้กล่าวไว้อีกว่า การบริหารจัดการมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ

(collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
9. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530: 17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินในรูปของการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานได้ทั้งสองประการ

กิติมา ปรีดิติก (2532: 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 21–22) ได้ให้คำจำกัดความที่ช่วยให้เข้าใจและเห็นขอบเขตลักษณะของงานบริหารจัดการที่ชัดเจนไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

จากแนวคิดและความหมายของการบริหารข้างต้นที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมการนำเอาทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ศิลปะในการทำงาน การบริหารมุ่งเน้นประสิทธิภาพที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ไปดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความหมายของคำว่า “การจัดการ” และ “การบริหารจัดการ”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 8-12) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารเกิดได้จากหลายแนวคิด จึงได้จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” คือ โปสคอร์ด (POSDCoRB) ของลูเธอร์ เอช. กุลลิค และ ลินคอล์น เอฟ. เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick) ที่เขียนไว้ใน Papers on the Science of Administration : Notes on the Theory of Organization ในปี 1937 มาใช้ POSDCoRB แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดการองค์การ (organizing) การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารบุคลากร (staffing) การอำนวยความสะดวก (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) การงบประมาณ (budgeting) คำว่า “POSDCoRB” เฉพาะตัว Co นั้น ในหนังสือบางเล่มอาจเขียนด้วยตัวใหญ่ทั้ง 2 ตัว คือ CO แต่ในที่นี้ใช้ o ตัวเล็ก เพราะหมายถึง Coordinating อีกทั้ง POSDCoRB ประกอบด้วย 7 ตัว หรืออาจเรียกว่า 7 ปัจจัยหรือกิจกรรมหรือขั้นตอนก็ได้ และถ้าใช้ O ตัวใหญ่ จะทำให้เข้าใจผิดหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ง่ายกว่า O ตัวใหญ่นั้นเป็นอีก 1 ตัวหรือมีความหมายเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัว เป็น 8 ตัว

แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold Koontz) 1964: 2507 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2521:

6) ให้ความหมายว่า การจัดการ หมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

จากความหมายการจัดการ การบริหารจัดการ ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหาร การจัดการและการบริหารจัดการ นั้น มีความหมายใกล้เคียงกันและคล้ายคลึงกันมาก และอาจใช้แทนกันได้ ซึ่งคำว่า “การบริหาร” จะให้ความสำคัญในเชิงการบริหารภาครัฐ ที่มีได้มุ่งผลของการกระทำที่แสวงหาผลกำไร คำว่า “การจัดการหรือการบริหารจัดการ” จะให้ความสำคัญในเชิงธุรกิจที่มุ่งแสวงหาผลกำไรเป็นหลัก

ฮาร์วาร์ด เอ็ม คาร์ลิสเซล (Howard M. Carlisle) 1976: 2519 ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า เป็นเรื่องราวของการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารจะเป็นเรื่องของกระบวนการผสมผสานหรือการประสานงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายนี้ Carlisle สรุปได้ว่า

1. การบริหารเป็นกระบวนการ
2. การบริหารเป็นเรื่องขององค์การที่เกี่ยวข้องกับคน
3. การบริหารที่มีประสิทธิผลทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. การบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
5. การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ลูเทอ กุลลิก และลินคอล์น เออวิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2521: 8) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน “Paper on the Science of Administration” ในปี 1937 ว่า กระบวนการบริหารย่อประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” P = Planning การวางแผน O = Organizing การจัด ส่วนราชการหรือองค์การ S = Staffing การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน D = Directing การศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวก และควบคุม Co = Coordinating ความร่วมมือประสานงาน R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน B = Budgeting การงบประมาณ

ปีเตอร์ เอฟ. ดรึคเกอร์ (Peter F. Drucker) (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2523: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร

ค้ำยันวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ในการปฏิบัติราชการหรือในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เน้นเฉพาะ เรื่องการประสานงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหาร สูงสุด และเอื้ออำนวยต่อประ โยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักมาใช้ในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การประสานงาน

เมื่อขอบเขตของการศึกษาคำนี้ครอบคลุมการบริหารจัดการของกรมกิจการ พลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยเน้นเรื่อง การประสานงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานมาเสนอไว้ในที่นี้ด้วย ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532: 33-34) หลักการประสานงาน กล่าวคือ การประสานงาน จะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะแรกของการสั่งงาน การประสานงานควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ใน สถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์การ การประสานงานจะต้องมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องใช้ มิตรภาพในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานของกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มจะต้องเต็มใจยอมรับและ พัฒนาข้อเสนอแนะ ต้องทำให้โครงสร้างขององค์การไม่สลับซับซ้อน คำนึงถึงความผสมกลมกลืน ระหว่างนโยบายและแผนงาน คำนึงถึงระบบติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานต้อง ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในแนวตั้งและแนวนอน คำนึงถึง องค์ประกอบและสถานการณ์รอบด้าน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หน่วยงานต่อ หน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อกัน

นุชจรินทร์ รัชชกุล (2538: 14) การประสานงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของ องค์การได้ใช้ความพยายามร่วมกันทั้งกำลังใจและทรัพยากรในการทำงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน กัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างรวดเร็วสอดคล้องกลมกลืนกัน อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในระยะเวลาที่กำหนด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526: 108) การประสานงาน กล่าวคือ เป็น องค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหาร เป็นหน้าที่นักบริหารพึงปฏิบัติ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่องานที่รับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติภารกิจประจำวัน ซึ่งจะขาดเสียมิได้ เพราะแต่ละวันจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และ ต่างหน่วยงานทั้งที่เป็นการติดต่อประสานงานในแนวตั้งและแนวนอน

มริทจันจอย แบนเนอร์จี (Mrityunjoy Banerjee) (1963:2506:163) การประสานงาน คือ ความพยายามของกลุ่มที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

คีริออร์ ชันธหัตต์ (2536: 150) การประสานงาน กล่าวคือ เป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก

สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2544: 72) การประสานงาน กล่าวคือ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย สอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุล และสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

สมนึก นนธิจันทร์ (2537: 239) หลักการประสานงาน กล่าวคือ มีการวางแผนการประสานงานไว้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ประสานคน ประสานงาน ประสานความคิด มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงต่อไป การประสานงานต้องเน้นวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 155) การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติจัดระเบียบงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้

สยาม คำปรีดา (2535: 9) การประสานงาน หมายถึง การจัดกลไกต่าง ๆ ขององค์การและทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้งานสอดคล้องต้องกัน ดำเนินไปในแนวทางเดียวกันไม่ซ้ำซ้อนกัน ไม่ขัดแย้งกัน รวมทั้งการจัดทัศนคติของคน เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินและเวลาให้เหมาะสมกัน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามปรารถนา

เดลดัน อี. แม็คฟาร์แลนด์ (Dalton E. McFarland) (1970:2513: 238) การประสานงาน คือ กระบวนการดำเนินงานของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

เยเชซเกิล (Yehezkel) (1982: 2525: 707) การประสานงาน คือ กระบวนการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการประสานงานได้ว่าการประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจกันในการจัดระเบียบการปฏิบัติงานและการจัดกลไกขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภายในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ตัวแปรอิสระ)

คำว่า good governance ที่ปรากฏเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายและมีผู้กล่าวถึงค่อนข้างมาก และมีการบัญญัติเป็นภาษาไทยว่า ธรรมาภิบาล หรือ ธรรมรัฐ และรัฐาภิบาล เป็นต้น แต่ good governance ปรากฏครั้งแรกคือ ในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989) ในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara Africa: From Crisis of Sustainable Growth” ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) หนังสือชื่อ “Participatory Development and Good Governance” ที่ตีพิมพ์โดยองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OEDC) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาโดยกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนา 3 เรื่อง คือ การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (participatory development) กระบวนการประชาธิปไตย democratization และธรรมาภิบาล good governance

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นช่วงที่ประเทศไทยได้รับแรงผลักดันอย่างมากจากกระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสภาวะการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศในภูมิภาค ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาและปฏิรูปโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และต่อมาเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 ภายหลังจากการประกาศค่าเงินบาทลอยตัวและการเข้าโครงการรับความช่วยเหลือทางการเงินของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบกับวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 อันส่งผลกระทบต่อการบริหารการพัฒนาประเทศโดยรวมก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างใหญ่หลวง และนำไปสู่การกู้ยืมเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ (IMF) เป็นเงินจำนวน 17.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยมีเงื่อนไขข้อหนึ่งระบุให้รัฐบาลดำเนินการให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (good governance) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำให้ประชาชนรู้จักแพร่หลายกันดีมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540)

ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ และ นักวิชาการทั้งภายในและภายนอกประเทศในฐานะที่เป็นเครื่องมืออันทรงประสิทธิภาพในการ พัฒนากลไกการบริหารและการปกครองสังคม มีนักวิชาการหรือผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 11) ให้ความหมายว่า แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี (good governance) เป็นแนวความคิดใหม่ กล่าวคือ เพิ่งมีการใช้ในรายงานธนาคารโลก เมื่อปี 1989 ต่อมา องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program, UNDP) ได้นำแนวคิด ดังกล่าวไปวิเคราะห์และอธิบายรายละเอียดไว้ในเอกสารนโยบายเรื่อง Governance for Sustainable Human Development ซึ่ง อรพินท์ สมโชคชัย อธิบายไว้ว่า

โดยทั่วไปกลไกประชารัฐเป็นส่วนที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของสังคมทั้ง 3 ส่วน เข้าด้วยกัน คือ ประชาสังคม (civil society) ภาคธุรกิจเอกชน (private sector) และภาครัฐ (state หรือ public sector) ดังนั้น การที่สังคมมีกลไกประชารัฐที่ดี ก็จะเป็นกลไกแกนในการสร้างความสมดุล ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้ดำรงคงอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสังคมมีเสถียรภาพ

กลไกประชารัฐมีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการใน 3 ด้าน คือ ด้าน เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหารประเทศ ซึ่งจะมียุทธศาสตร์ประกอบของโครงสร้างอำนาจหน้าที่ 3 ด้าน คือ กลไกประชารัฐด้านการเมือง (political governance) หมายถึงกระบวนการกำหนดนโยบาย ที่มีผลต่อปวงชนในประเทศ ได้แก่ รัฐสภา หรือฝ่ายการเมือง ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือแต่งตั้ง และกลไกบริหารรัฐกิจหรือภาคราชการ (administrative governance) หมายถึง กลไกและกระบวนการในการแปลงนโยบายและทรัพยากรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และอย่างเที่ยงธรรม ซึ่งจะผ่านทางกลไกการกำหนดนโยบายและ หน่วยงานปฏิบัติ ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ความหมายคำว่า governance ตามนิยามข้างต้นนี้ ก็ควรมี ความหมายรวมถึงระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่าง เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศเพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่าง สงบสันติสุข

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 10 – 34) ยังได้ให้คำนิยามของธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้น ระหว่างภาคประชาสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกชนและครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข โดยเป้าหมายของธรรมาภิบาล (objective) ก็คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือธรรมาภิบาลมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับทุกภาคในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่ง โครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาล

(structure and process) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้จะต้องเป็น โครงสร้างและกระบวนการที่วาง กฎเกณฑ์ ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ ที่ทุกภาคไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาค ธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกชนและครอบครัว มีส่วนร่วมกันผนึกพลังขับเคลื่อน สังคมไปข้างหน้า โดยจะต้องมีกฎเกณฑ์ (norm) เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาค กฎเกณฑ์ นี้อาจประกอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎและข้อบังคับรวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น อาทิ กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียมประเพณีทางศาสนา ทางศีลธรรม หรือจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะสร้างสิทธิและการยอมรับในมีส่วนร่วมของแต่ละภาค

ถวิลวดี บุรีกุล (2547: 236) ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับธรรมาภิบาลกับการบริหาร แนวใหม่ โดยธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์แทนการสนใจเรื่องการพัฒนา อุดสาหกรรมเพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้ มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนิน ธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่าง ๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึง เป็นไปไม่ได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น

ในช่วง พ.ศ. 2539–2540 แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีได้เผยแพร่สู่สังคมไทย โดย องค์กรพัฒนาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่ตระหนักถึงความสำคัญของการ บริหารจัดการที่ดีในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยหยิบยกปัญหาที่เป็นการสร้าง ความเข้าใจและระดมความคิดเห็นจากประชาชนในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเป็นผลให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมเกิดการตื่นตัวในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวาง องค์กรต่างประเทศที่ให้เงินกู้และ เงินช่วยเหลือ เช่น ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อให้ประเทศกำลังพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อนำเงินไปใช้อย่าง โปร่งใส มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยมีหลักการของการมีธรรมาภิบาลหลายหลักการแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีหลักการ พื้นฐานคล้ายกัน หลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส สำนึก รับผิดชอบ และประสิทธิภาพประสิทธิผล

ในส่วนของประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540–2544) ได้กำหนดแนวทาง เพื่อสร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา

ประสิทธิภาพของภาครัฐ การสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชนเพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545–2549) ยังให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยขยายกรอบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐกิจเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกการตรวจสอบ ทั้งที่จัดตั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาคประชาชน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย

ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาของหน่วยงานราชการ จัดว่ามีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนา ฯ ในหลายส่วน โดยเฉพาะเรื่องการปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง และมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นตามแนวทางการกระจายอำนาจ แต่ยังไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจน ถึงประเด็นสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดี แต่ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับหลักการสำคัญ 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540–2544) และ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545–2549) และใช้เป็นหลักการในการดำเนินการให้มีผลในทางการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุล ยังได้นำเสนอรายละเอียดการพัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า ดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม (rule of Laws) หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และ “หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ”

2. หลักคุณธรรม (ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ

นิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ corruption โดยรวมหมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ และกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง

3. ด้านความโปร่งใส (transparency) ประกอบด้วยหลักการย่อย 4 หลักการ คือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้ข้อมูล หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

4. หลักการมีส่วนร่วม (participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม

ระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องกับใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย 4 หลักการ คือ ระดับการให้ข้อมูล ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน ระดับการวางแผนร่วมกันและการตัดสินใจและระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม

5. หลักสำนักรับผิดชอบ (accountability) มีความหมายกว้างกว่า ความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่า สำนักรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่า ใด้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติการ

อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนการสำรอง และการติดตามประเมินผลการทำงาน

6. หลักความคุ้มค่า (value for money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย การประหยัด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสามารถในการแข่งขัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 30) ในปี พ.ศ. 2548 ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยนำแนวคิดหรืออาจเรียกว่าวิธีการหรือแนวทางบริหารราชการเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนมีหลายแนวคิด ขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศจะกำหนดขึ้น โดยให้ข้อสังเกตว่า แนวคิดหรือวิธีการบริหารราชการจะยั่งยืนอยู่นานเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เป็นต้นว่า รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำสามารถนำแนวคิดหรือวิธีการบริหารราชการนั้นไปดำเนินการในทางปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด และรัฐบาลแต่ละยุคสมัยให้คนสนใจหรือประกาศเป็นนโยบายหลักมากน้อยเพียงใด

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังกล่าวอีกว่า ไทยมีแนวคิดที่จะออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการบริหารราชการที่ดี แต่ก่อนที่จะประกาศใช้ ได้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) เกิดขึ้น โดยเป็นถ้อยคำที่ปรากฏอยู่ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 วรรคสาม ที่บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” ต่อมาในปลายปี พ.ศ. 2546 ได้มีการออก พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินควรบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

พระราชกฤษฎีกานี้ ออกตามความใน มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยบัญญัติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อเกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กล่าวได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ อาจนำไปใช้ในหน่วยงานหรือพื้นที่ของตนเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การบริหาร และสิ่งแวดล้อมได้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

หนึ่ง ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีได้หลากหลายความหมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองหรือประสบการณ์ของผู้รู้แต่ละคนหรือขึ้นอยู่กับรัฐบาลแต่ละยุคสมัยเป็นผู้กำหนด เช่น หมายถึง

1. อุดมการณ์ทางการเมืองหรือระบบการเมืองแบบใหม่
2. เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบโลกในยุคใหม่
3. การปฏิรูปโครงสร้างของหน่วยงานสำคัญอันได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชนอย่างเป็นระบบ

4. กระบวนการบริหารราชการภาครัฐที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยส่วนรวม พร้อมกับสนับสนุนการมีส่วนร่วม ความยุติธรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. วิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน

สอง ประเทศที่จะนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ ส่วนใหญ่ ต้องยอมรับในเบื้องต้นก่อนว่าประเทศชาติได้เผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือวิกฤติการณ์หลายด้าน การขาดความมั่นคง และการขาดความสงบสุข

สาม เมื่อยอมรับแล้ว ขั้นต่อไป คือ กำหนดเจตนารมณ์แห่งชาติ (nation will) ซึ่งหมายถึง ความตั้งใจที่แน่วแน่หรือภารกิจอันยิ่งใหญ่ของประชาชนทุกคนที่ต้องร่วมกันยึดถือไว้ในจิตใจว่าจะร่วมกันแก้ไขปัญหาของประเทศชาติภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชาติ เป็นต้นว่า ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของชาติ สันติภาพของประชาชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน

เจตนารมณ์แห่งชาตินั้นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแบ่งเป็นฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ หน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานภาครัฐ (non-governmental organization) ภาคเอกชน (private sector) ตลอดจนประชาชน ทั้งนี้ โดยเริ่มจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชาติดังกล่าว

สี่ กำหนดเป็นวิสัยทัศน์และการบริหารกิจการบ้านเมือง(national vision and governance) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชาติ โดยกำหนดไว้ในทุกระดับทั้งระบบอย่าง สอดคล้องกัน เช่น (1) วิสัยทัศน์และการบริหารกิจการบ้านเมืองระดับชาติ สำหรับฝ่ายการเมือง อันได้แก่ ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติราชการอยู่ในกระทรวง กรมต่าง ๆ (2) วิสัยทัศน์และการบริหาร กิจการบ้านเมืองระดับท้องถิ่น สำหรับหน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ และ (3) วิสัยทัศน์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองสำหรับหน่วยงานภาคเอกชนและประชาชน

ห้า หลักสำคัญที่สนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน หลักความคุ้มค่า และ หลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร หลักการบริหารงานด้วยความโปร่งใส หลักการติดตามควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักความน่าเชื่อถือ และมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน หลักกระจาย อำนาจ ทั้งนี้ทุกหลักการจะต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน

หก กำหนดแนวทางการดำเนินงานสำหรับทุกฝ่าย ซึ่งครอบคลุม (1) การปรับ ความคิดเห็นเข้าหากันให้บังเกิดความเห็นพ้องกัน (2) การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันลงทุน ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันรับผลประโยชน์ ตลอดทั้ง (3) การทำงานหนักโดยไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (<http://www.oscs.go.th> ค้นคืน เมื่อ 2 มิ.ย.49)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยแต่ละหลักสามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาค และระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือ องค์กรที่มีการ บริหารจัดการที่ดีจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีของระดับภาครัฐ และระดับประเทศต่อไป ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนใน ระดับประเทศจะมีผลต่อบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการของระดับภาครัฐและระดับองค์กร ด้วย

หลักนิติธรรม (rule of Laws) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การ บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตาม กฎ กติกาที่ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

ในระดับประเทศ หมายถึง กระบวนการเสนอร่างกฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นไปด้วยความชอบธรรม เนื้อหาของกฎหมายมีความทันสมัย เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น จะต้องไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ในระดับภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ใช้ในการบริหารงานร่วมกันภายในภาครัฐ เช่น กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบริหารงานบุคคล ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาปรับปรุงตามแผนปฏิรูประบบบริหาร ภาครัฐเพื่อให้เนื้อหามีความทันสมัย และเอื้อต่อการบริหารงานที่คล่องตัวและรับผิดชอบต่อผลงาน และประชาชนของแต่ละองค์กร

ในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงต่อเวลา การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

หลักคุณธรรม (ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับประเทศ ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง คือ เลือกทำงานที่ สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นพลเมืองดี คือ ถือปฏิบัติ ตามขนบธรรมเนียม ได้แก่ สัจจะ – การรักษาความสัตย์ ทมะ – การรู้จักข่มใจตนเอง ขันติ – การอดทน อดกลั้น และอดออม และ จาคะ – การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต ที่พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานแก่คนไทยทุกคนในโอกาสครบ 200 ปี กรุงรัตน โกสินทร์ (ปี 2525) ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน ด้วย

ในระดับภาครัฐ ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการ ต้องเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 77

ในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานและต่อประชาชนและสังคม

หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

ในระดับประเทศ ประชาชนมีอิสระในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

ในระดับภาครัฐ การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใส เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาคธุรกิจ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจะช่วยให้ภาคธุรกิจเอกชนและประชาชนตัดสินใจได้ถูกต้อง และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสกว้างขวางในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อที่ประชาชนจะสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริงอันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาลโดยประชาชนมากยิ่งขึ้น

ในระดับองค์กร ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องานและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยของรัฐ พ.ศ.2532 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และภายในองค์กรจะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจในการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย เช่น มีการกระจายข่าวรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบความเคลื่อนไหวขององค์กร

หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

ในระดับประเทศ รัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน (มาตรา 60) และให้รัฐส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (มาตรา 76) นอกจากนั้นยังให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดย

คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (มาตรา 78) และให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาอบรมด้วย (มาตรา 81)

ในระดับภาครัฐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็น สาธารณะ โดยวิธีประชาพิจารณ์ พ.ศ.2539 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับฟังการแสดงความเห็นในปัญหาสำคัญของชาติที่มีข้อโต้เถียงหลายฝ่ายเพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของรัฐในการดำเนินงานอันมีผลกระทบต่อประชาชนและควรมีการสำรวจความเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ในระดับองค์กร จะต้องมีการวางระบบการรับฟังความเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกัน ภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารภายในด้วย

หลักความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน

ในระดับประเทศ ประชาชนรู้ เข้าใจการใช้สิทธิ เสรีภาพและปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญกำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ธุรกิจเอกชนมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น

ในระดับภาครัฐ มาตรา 88 ของรัฐธรรมนูญกำหนดแนวทางสำหรับการตรากฎหมายและการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในการแถลงนโยบายต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดินต้องชี้แจงต่อรัฐสภาให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการใดเพื่อบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินการรวมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อรัฐสภาปีละหนึ่งครั้ง

การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องมีความชัดเจน โดยให้ฝ่ายการเมืองรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วนฝ่ายประจำรับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบายกรณีเกิดปัญหาในสังคม ภาครัฐต้องชี้แจงต่อประชาชนได้

ในระดับองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับต่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจนและมี

รายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รมรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบด้วย
หลักความคุ้มค่า (value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดษรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในระดับประเทศ การใช้ทรัพยากรของประเทศต้องเป็นไปด้วยความประหยัด หมุนเวียนใช้ และสร้างทดแทนใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพ พยายามลดการเกิดมลภาวะทั้งในดิน ในน้ำ และบนอากาศ เพื่อการส่งทอดทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ให้คนไทยรุ่นถัดไป

ในระดับภาครัฐ ทุกหน่วยงานจะต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของโครงการ

ในระดับองค์กร ผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมดเพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคประชาชนทำได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไป เลื่อนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ศิริินทร์ ฐูปกล้า (2548: 372) กล่าวไว้ในประมวลการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาในเรื่องการเลือกตั้งว่า การเลือกตั้ง หมายถึง การที่บุคคลเลือกบุคคลให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนเข้าไปเป็นผู้แทนหรือตัวแทนเพื่อดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์แทนตน การเลือกตั้ง อาจกระทำได้โดยออกเสียงลงคะแนนเลือกจากรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง หรือเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งที่จัดทำโดยพรรคการเมืองเพียงบัญชีเดียวหรือหลายบัญชีก็ได้ การเลือกตั้งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง การปกครองและการบริหารเนื่องจากประชาชนมีจำนวนมาก ไม่อาจเข้าไปดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่ได้ด้วยตัวเองทุกคน จึงจำเป็นต้องเลือกตัวแทนหรือผู้แทนเข้าไป นอกเหนือจากการที่ประชาชนสามารถทำหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยตรงในบางกรณี เช่น การเดินขบวนเรียกร้อง การร่วมกันเข้าชื่อเพื่อถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่งหรือเสนอร่างกฎหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนและบรรทัดฐานประสังคมของแต่ละประเทศ สังคม และชุมชน หรือในท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการเลือกตั้งให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ด้วย

อุดร ต้นศิสุนทร นำเสนอไว้ในบทความ “ไปคูณี่ปูนปฏิรูปรัฐบาลกลาง” สรุปได้ว่า นับตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สหรัฐอเมริกานำระเบิดปรมาณูไปทิ้งที่เมืองฮิโรชิมา และ

นางาซากิ เป็นเหตุให้ญี่ปุ่นยอมแพ้ และบังคับให้ญี่ปุ่นแก้ไขรัฐธรรมนูญให้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง พัฒนาตนเอง องค์กรท้องถิ่น คือ 47 จังหวัด 3,232 เทศบาล ผู้ว่าเลือกตั้งมาจากประชาชนในแต่ละจังหวัด มีหน้าที่พัฒนาจังหวัดของตนด้วยตนเอง การพัฒนาทำได้อย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลกลางมากกว่าทำไม่ได้ มีการพัฒนาทุกด้าน ส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ตลอดจนงานดูแลการศึกษา สาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนทุกคนในจังหวัดอยู่ดี กินดี เป็นปรกติสุข และมีตำรวจเป็นของจังหวัด ต่อมาเมื่อมีการล่มสลายของสหภาพรัสเซียทำให้ญี่ปุ่นพิจารณาว่าควรมีการปฏิรูประบบบริหารใหม่เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลก โดยจัดตั้งสำนักงานเพื่อการปฏิรูปการบริหารงานของรัฐบาลกลาง (headquarter for the administrative reform of the central government) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อความคล่องตัว (simple) มีประสิทธิภาพ (efficient) ความโปร่งใส (transparent)

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม)

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะตัวแปรตามของการศึกษานี้ จะนำเสนอเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับ ขีดความสามารถ แต่เนื่องจากคำนี้ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประสิทธิภาพ ดังนั้น จะนำคำว่าประสิทธิภาพมาศึกษาเทียบเคียงด้วย ดังนี้

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2528: 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) ไว้ในหนังสือ ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง

ติน ปรัชญพฤทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2527: 12-14) พบว่าความหมายของ “ประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (input cost or allocative efficiency) หมายถึงการใช้ต้นทุนน้อยกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้น โดยมีการสูญเสียน้อยลง

2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (process efficiency) หมายถึงการทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบระเบียบและขั้นตอนของทางราชการ

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (output efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไรหรือการทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างคามพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกัน หรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

ประพันธ์ สุริหาร (อ้างใน กนกรัตน์ คุ้มบัว และคณะ, 2542: 19) ได้ให้ความหมายว่าการทำงานที่ต้องการให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

พีเตอร์สัน และพลาวแทน (Peterson & Plowman) (อ้างใน กนกรัตน์ คุ้มบัวและคณะ, 2542: 18) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (quality) ของการมีประสิทธิผล (effectiveness) และความสามารถ (competence and capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

จอห์น ดี. มิลเล็ต (John D. Millet) (1954: 2497: 4) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลชนุขย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ไรอัน และ สมิทท์ (Ryan and Smith) (1954 2497: 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

โดยสรุป ประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึง การบริหารงานที่มีเทคนิคในการสร้างผลกำไรหรือการทำงานให้ทันเวลา การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดและพิจารณาได้จาก

ผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคน โดยประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสามารถ หรือระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามแนวทางกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

3.2 ความหมาย ขีดความสามารถ ดังนี้

เดวิด ซี. แม็คเคลลีแลนด์ (David C. McClelland) (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2548: 14) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ

นอกจากนี้ David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดในเรื่อง competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather than Intelligence ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่น สู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายความว่า “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้ที่มี competency

สก๊อต บี. แพร์รี่ (Scott B. Parry) (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 16) นิยาม competency ว่า คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จี. โอ. แคลมป์ (G. O. Klomp) ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 16) ให้ความหมายของ competency ว่าคือ บุคลิกลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งมีผลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือผลการทำงานที่เป็นเลิศ

กานesh เซอร์มอน (Ganesh Shermon) , A partner of KPMG (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2548: 16) ได้ให้ความหมายของ competency ในหนังสือชื่อ “Competency Based HRM” ไว้ว่า competency สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ

ความหมายที่ 1 competency หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ

ความหมายที่ 2 competency หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายทั้ง 2 ประการข้างต้น Shermon ชี้คือ competency ในความหมายที่ 2 ในการศึกษา ทั้งนี้เพราะ competency ในความหมายที่ 2 จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม อันนำมาสู่ผลงานและผลสุดท้าย นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ

โดยสรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ หมายถึง ประสิทธิภาพ ความสามารถ หรือระดับความสามารถในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ที่เอื้ออำนวยต่อผลประโยชน์ของส่วนร่วมและประชาชน

4. แนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

แนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญ ดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล (2547: 236-247) เสนอรายละเอียดการพัฒนาศูนย์วัฒนธรรมมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า ในที่นี้จะกล่าวถึง 2 หลัก ได้แก่ หลักคุณธรรม (ethics) และหลักสำนึกรับผิดชอบ หลักคุณธรรม (ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ corruption โดยรวมหมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ และกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชัน ได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง รวมทั้งหลักสำนึกรับผิดชอบ (accountability) มีความหมายกว้างกว่า ความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบต่อผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่ของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบต่อ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการ

พฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนการสำรอง และการติดตามประเมินผลการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 12-15) กล่าวว่า การประหยัดหาได้มีความหมายเพียงการที่จะระมัดระวังการจับจ่ายใช้สอยเงินให้น้อยที่สุดและให้ได้ประโยชน์ตอบแทนสูงสุดไม่ หากแต่จะต้องพิจารณาการแสวงหาวิธีการที่จะใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินขององค์การด้วยความพินิจรอบคอบประกอบด้วยเหตุผลและมุ่งประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้ง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวไว้ในเอกสาร เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา” ว่า จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่นำไปสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จริยธรรมดีงาม มีอย่างน้อย 7 ประการ

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ อุดมคติ มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชน โดยส่วนรวม กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้อาสาหรือสมัครใจเข้ามาปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน จึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนถ้าหากเจ้าหน้าที่ของรัฐทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

3. การวางตัวให้เหมาะสม เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ควรทะเลาะพยานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโอ้อ่า ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินคืออยู่คืออย่างเกินความพอดี” แต่ควรปรับเปลี่ยนให้มีพฤติกรรมประจำตัวในลักษณะที่ “กินอยู่แต่เพียงพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย

4. การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐคนใด ในเวลาเดียวกัน ต้องไม่ยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือผู้อื่น ไม่ยอมให้ผู้อื่น ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยมีขอบรรวมตลอดถึงการไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้องของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. การพบปะเชื่อมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

6. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่นหรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

พิทยา บวรวัฒนา (2543: 21 – 23) กล่าวว่า ระบบราชการตามแนวคิดของ Max weber ว่าการทำงานองค์การในระบบราชการถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยราชการ ทุกคนทำงานตามระเบียบ และข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

อรพินธ์ สมโชคชัย (อ้างถึงในวิทยานิพนธ์ของสุภัค ศรีสนั่น 2548: 18) กล่าวถึงความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า ความโปร่งใส หรือ transparency เป็นกลไกที่มีความโปร่งใสซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกา และการดำเนินการที่เปิดเผย โดยประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรมถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหารงานและติดตามผลได้

รูคท์ (Roodt) (2001: 2544 : 469) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าในระดับมากหรือน้อยในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานพัฒนา

อิม (Im) (2001: 2544: 233) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า คือการที่ยอมให้ประชาชนจำนวนมากเท่าที่จะมากได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การทางราชการ และการดำเนินนโยบายที่ประชาชนให้ความสนใจและมีอิทธิพลต่อประชาชน

แม็กซ์ เว็บบอร์ (Max Weber) (อ้างในประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ 2547: 18) กล่าวว่า องค์การแบบราชการหรือที่เรียกว่า bureaucracy อำนาจที่ชอบธรรมที่สุด คือ อำนาจที่มาจากกฎหมาย ได้แก่ การใช้กฎ ระเบียบ ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่

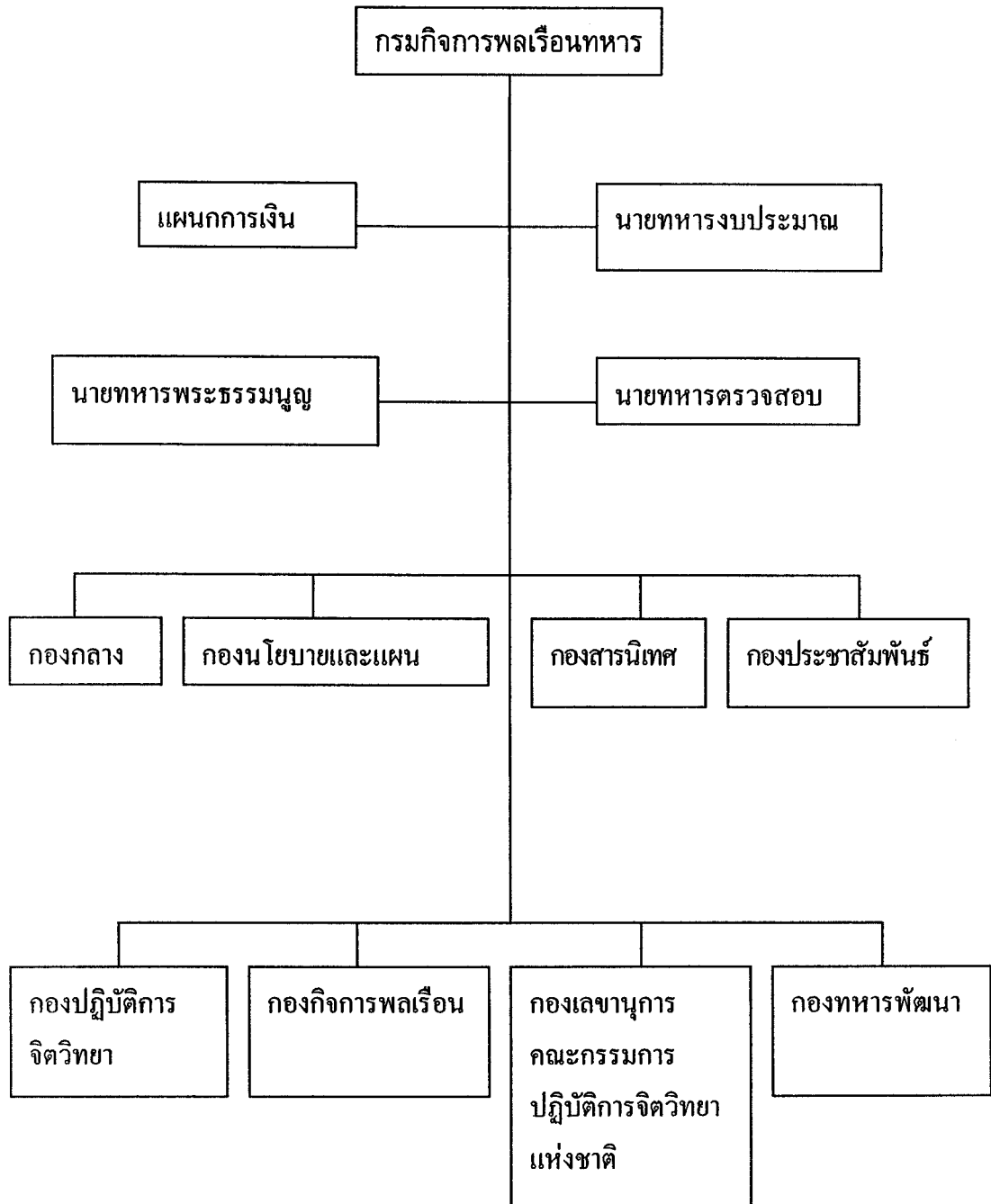
โดยสรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและ แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ การบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหารนำเสนอมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำไปใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการสร้างแบบสอบถาม และยังนำไปใช้อ้างอิงเทียบเคียงในการอภิปรายผล ในบทที่ 5

5. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

ในหัวข้อนี้จะนำเสนอเฉพาะเรื่อง โครงสร้างและอำนาจหน้าที่เท่านั้น เพราะเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการบริหารจัดการที่กำลังศึกษาอยู่

5.1 โครงสร้าง

การแบ่งส่วนราชการของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด การจัดส่วนราชการออกเป็น 8 กอง ดังต่อไปนี้ กองกลาง กองนโยบายและแผน กองสารนิเทศ กองประชาสัมพันธ์ กองปฏิบัติการจิตวิทยา กองกิจการพลเรือนทหาร กองเลขานุการคณะกรรมการ ปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ กองทหารพัฒนา แสดงได้ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การแบ่งส่วนราชการของกรมกิจการพลเรือนทหาร

5.1.1 กองกลาง ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการ การกำลังพล การสถิติและกรรมวิธีข้อมูล การส่งกำลัง การพลาธิการ การขนส่ง การสวัสดิการ การบริการ การฝึกศึกษา และการรักษาความปลอดภัย การประสานงานพบว่า มีงานธุรการมีความชำนาญด้านระบบส่งเอกสารและ Mil – Mail (สื่ออิเล็กทรอนิกส์) หนังสือโต้ตอบมีความไม่ชัดเจนต่อการปฏิบัติ ขาดการประสานงานอย่างใกล้ชิด

5.1.2 กองนโยบายและแผน พิจารณาเสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ และประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ งานด้านกิจการพลเรือน และสงครามการเมืองของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งการประสานนโยบาย และแผนทางทหาร กับกรมเสนาธิการของเหล่าทัพ ในการบริหารทรัพยากรทางทหารของกองทัพไทย ในสายงานด้านกิจการพลเรือน ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการจัดเตรียมเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารในสายงานรับผิดชอบทางระบบสารสนเทศ สนับสนุนการแสวงหาคัดกรองใจให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพไทยและการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระเบียบปฏิบัติประจำภายในกรมกิจการพลเรือนทหาร ให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งงานในหน้าที่เตรียมกำลังรบ และการป้องกันราชอาณาจักร ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมกิจการพลเรือนทหาร การประสานงานพบว่า การกิจที่ได้รับมอบหมายจำนวนมากเกินกว่าจำนวนข้าราชการส่งผลให้การประสานงานด้านบุคคลและเอกสารภายใน กร.ทหาร ขาดการตรวจสอบความถูกต้อง

5.1.3 กองสารนิเทศ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการรวบรวมข่าวสาร และดำเนินการวิธีข่าวสารทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลทางด้านกิจการพลเรือนและสงครามการเมือง การสำรวจทัศนคติ การปฏิบัติการวิเคราะห์ พัฒนาทดสอบ ประเมินผล รายงานผลเกี่ยวกับหลักนิยม แนวความคิดและวิทยาการทางทหาร รวมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นเชิงวิเคราะห์ ในสายงานกิจการพลเรือน และประเมินผลตามหลักวิชาการ ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด การประสานงานพบว่า กองต่าง ๆ ส่งข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไม่ต่อเนื่องทำให้การเผยแพร่ลงใน Internet และ Intranet ไม่ทันสมัย

5.1.4 กองประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลในเรื่องที่เกี่ยวกับการเสนาสนเทศ การประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารมวลชนสัมพันธ์ ตามนโยบายของกองบัญชาการทหารสูงสุด การประสานงานพบว่า ข้าราชการประสานงานกันไม่ใกล้ชิด มีผลรับ-ส่งข้อมูลเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ สิ่งพิมพ์ไม่รวดเร็ว

5.1.5 กองปฏิบัติการจิตวิทยา วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการจิตวิทยา เพื่อผลทางสงครามการเมือง ตามนโยบายของ

กองบัญชาการทหารสูงสุด และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ การประสานงานพบว่า ข้าราชการด้านเทคนิค ช่างภาพ มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการร้องขอของกองต่าง ๆ

5.1.6 กองกิจการพลเรือน วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการใน ด้านปฏิบัติการกิจการพลเรือน การช่วยเหลือประชาชน การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง และ สงครามการเมือง การจัดตั้งมวลชนและการปกครองโดยฝ่ายทหาร การประสานงานพบว่าภารกิจ ด้านมวลชนมีจำนวนมาก ส่งผลให้ข้าราชการติดต่อประสานงานการปฏิบัติกับกองต่าง ๆ ลำช้า

5.1.7 กองเลขานุการคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ เสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร การ จัดทำแผนและ โครงการ ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด ดำเนินการเกี่ยวกับการ ประชุมของคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ การ รายงานผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม การจัดเตรียมข้อมูลการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามผลการประชุมและนโยบายที่กำหนด การประสานงานพบว่า ข้าราชการมีจำนวนจำกัดมีผลต่อการประสานการปฏิบัติกับกองอื่น ๆ ที่ให้ร่วมปฏิบัติงานได้ไม่เต็ม จำนวนที่ร้องขอ

5.1.8 กองทหารพัฒนา พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำหนดนโยบาย การใช้กำลังทหารเพื่อการพัฒนาประเทศ การบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือประชาชนประสานการใช้กำลังทหารในการพัฒนาประเทศกับเหล่าทัพ รวมทั้ง ประสานงานการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การประสานงานพบว่า ข้าราชการมีจำนวนน้อยทำให้การประสานงานตามภารกิจงานที่มีจำนวนมากขาดความต่อเนื่อง ความถูกต้อง

5.2 อำนาจหน้าที่

พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการใน ด้านกิจการพลเรือนของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งดำเนินงาน ในหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ ตลอดจนประสานงาน ด้านกิจการพลเรือนกับเหล่าทัพ โดยมี เจ้ากรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด เป็นหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด มีภารกิจหลัก คือ พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการใน ด้านกิจการพลเรือนของ กองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ

ปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ ตลอดจนประสานงานด้านกิจการพลเรือนกับเหล่าทัพ มีการจัดแบ่ง ส่วนราชการเป็น 8 กอง กองกลาง กองนโยบายและแผน กองประชาสัมพันธ์ กองทหารพัฒนา กอง กิจการพลเรือน กองปฏิบัติการจิตวิทยา กองทหารพัฒนา กองสารสนเทศ ทั้งนี้โดยศึกษากรอบ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการปฏิบัติงานด้านพลเรือน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยของการศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของ
กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ครอบคลุม 6 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาการวิจัย
6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

ต่อจากนี้ไปคำว่า กรมกิจการพลเรือน กองบัญชาการทหารสูงสุด จะใช้คำย่อว่า
“กร.ทหาร”

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาเลือกสอบถามเฉพาะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหารที่
ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการทหารสูงสุดเท่านั้น เนื่องจากข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานใน
กองบัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวข้องและปฏิบัติงานรวมทั้งในทางตรงและ
ทางอ้อมกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.1 ประชากร (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่เป็น
กำลังพลในกองบัญชาการทหารสูงสุด รวม 11 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กรมการสรรพกำลังทหาร
2) กรมการสนเทศทหาร 3) กรมการเงินทหาร 4) กรมสารบรรณทหาร 5) กรมกิจการพลเรือนทหาร
6) กรมส่งกำลังบำรุงทหาร 7) กรมข่าวทหาร 8) กรมกำลังพลทหาร 9) สำนักงานแพทย์ทหาร
10) สำนักงานจเรทหาร 11) สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยเลือกมาเพียง 5
หน่วยงาน ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 1,027 นาย (กองสติติ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหาร
สูงสุด มิถุนายน 2548) ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร จำนวน 196 นาย กรมข่าวทหาร จำนวน 286 นาย

กรมการสนเทศทหาร จำนวน 180 นาย สำนักงานเลขานุการ จำนวน 105 นาย กรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 260 นาย รวม 1,027 นาย โดยเฉพาะนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (sample group) เลือกหน่วยงานด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จาก 5 หน่วยในกองบัญชาการทหารสูงสุด เพื่อมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และถือว่าประชากรทุกคนใน 5 หน่วยงานนี้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามเพื่อสอบถามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทุกคนทั้ง 5 หน่วย จำนวน 1,027 นาย ดังนี้

1.2.1 กรมกำลังพลทหาร จำนวน 196 นาย

1.2.2 กรมข่าวทหาร จำนวน 286 นาย

1.2.3 กรมการสนเทศทหาร จำนวน 180 นาย

1.2.4 สำนักงานเลขานุการ จำนวน 105 นาย

1.2.5 กรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 260 นาย

จำนวนกำลังพลทั้ง 5 หน่วยงานประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนเท่านั้น ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ ประกอบด้วย

- นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 623 นาย

- นายทหารประทวน จำนวน 404 นาย

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาเฉพาะประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบางส่วนภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด เนื่องจากต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประสานงานการปฏิบัติต่าง ๆ กับกรมกิจการพลเรือนทหาร เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานด้านกิจการพลเรือนทหารให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำแนกตาม
 ชั้นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ของ 5 หน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง
1. ชั้นสัญญาบัตร			
1.1 กรมกำลังพลทหาร	114	114	97
1.2 กรมข่าวทหาร	193	193	169
1.3 กรมการสนเทศทหาร	100	100	75
1.4 สำนักงานเลขานุการ	45	45	38
1.5 กรมกิจการพลเรือนทหาร	171	171	151
รวม	623	623	535
2. ชั้นประทวน			
2.1 กรมกำลังพลทหาร	82	82	70
2.2 กรมข่าวทหาร	93	93	79
2.3 กรมการสนเทศทหาร	80	80	68
2.4 สำนักงานเลขานุการ	60	60	51
2.5 กรมกิจการพลเรือนทหาร	89	89	75
รวม	404	404	343
รวมทั้งหมด	1,027	1,027	878
			(คิดเป็นร้อยละ 85.0 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กรอบคูลม 2 เรื่อง ได้แก่ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพ
 เครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยมีวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาแนวคิดจากเอกสารหรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 วิเคราะห์เอกสารหรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง

2.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังจะกล่าวต่อไป

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5 หน่วยงานที่เลือกได้ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อาวุธราชการ ข้อมูลส่วนนี้มีจำนวน 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ข้อมูลส่วนนี้มีจำนวน 55 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิด จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวโน้มภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าว ข้อมูลส่วนนี้มี 4 ข้อคำถาม ท้ายสุดเป็นข้อเสนอแนะหรือความเห็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามเปิดเพียงข้อเดียวของแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาไม่ต้องการความละเอียดมากนักจึงเลือกใช้แบบสอบถามตามแบบ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ที่แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต สเกล มีดังนี้ (1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการให้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริงเกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะ ความเห็นหรือความรู้สึกรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริงแต่ผู้ศึกษาต้องการให้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามคือ 3 ระดับ (2) ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม (3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น (4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาไปอ่าน (5) ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย เวลาเขียนบรรยายข้อมูลจะยืดเยื้อซ้ำซากเกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย (6) ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล (7) ในทางปฏิบัติบ่อยครั้งที่เริ่มแรกได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน แต่ละระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ อีกทั้ง (8) มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุรชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และ ไพฑูรย์ ภักดี 2529:310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377, สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-15) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของเบส (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3	เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน 2.33 – 3.00 คะแนน
2	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.67 – 2.32 คะแนน
1	เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน 1.00 – 1.66 คะแนน

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม โดยผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้จะต้องมีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถาม ให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการ โดย

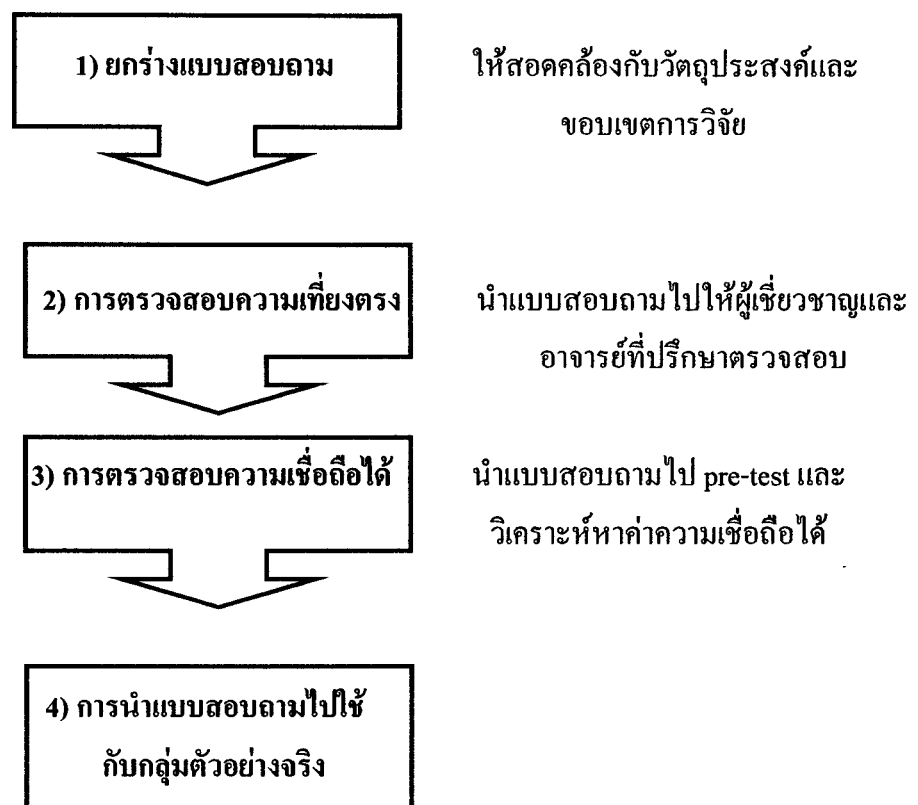
1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ พันเอก มานพ จันมา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง กรมกิจการพลเรือนทหาร และ พันเอก ปรารถ สระวาสี ตำแหน่งผู้อำนวยการกองเลขานุการ กรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2. นำแบบสอบถามไปใช้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีจำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชภิกขารณ และ อาจารย์พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปเกล้า เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ดำเนินการโดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่หน่วยงานในกองบัญชาการทหารสูงสุด จำนวน 50 ชุด ต่อจากนั้นจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดนั้นมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือได้จากสูตรหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L . J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ทั้งนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน ขั้นตอนที่ดี การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

- 3.1 ทำหนังสือขออนุญาตทำการศึกษา ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการศึกษาหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
- 3.2 ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามจำนวน 1,027 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เมื่อพบแบบสอบถามตามที่กลุ่มตัวอย่างตอบ ไม่ครบก็ดำเนินการให้แก้ไขในทันทีโดยเริ่มเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม 2549 ถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 รวม 21 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อเป็น 2 ส่วน ได้แก่ วิธีประมวลข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 วิธีประมวลข้อมูล เป็นขั้นตอนถัดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามแล้วเป็นการนำแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
 - 4.1.2 สร้างคู่มือลงรหัส (post-coded)
 - 4.1.3 นำแบบสอบถามมาลงรหัสตามคู่มือ
 - 4.1.4 ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
- 4.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ
 - 4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปโดยแจกแจงร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D.
 - 4.2.2 สถิติเชิงวิเคราะห์ (analytical statistic) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมกิจการพลเรือนทหาร ใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ซึ่งต่อจากนี้ไปเรียกว่า กรมกิจการพลเรือนทหาร ว่า “กร.ทหาร” ส่วน กองบัญชาการทหารสูงสุด เรียกย่อว่า “บก.ทหารสูงสุด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (1) การบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร บก.ทหารสูงสุด (2) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร บก.ทหารสูงสุด (3) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร บก.ทหารสูงสุด ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร บก.ทหารสูงสุด และ (4) การศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร บก.ทหารสูงสุด ทั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการใน บก.ทหารสูงสุด จำนวน 5 หน่วยงาน รวม 878 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,027 คน) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC สำหรับสถิติที่นำมาใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยายประกอบตารางโดยจัดลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการ การเปรียบเทียบภาพรวมชี้ความสามารถ รวมทั้งภาพรวมแนวโน้มของชี้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ข้อ ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t-test แทน การทดสอบค่าที่

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูล โดยใช้ค่าจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ($n = 878$) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		n = 878	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. หน่วยงาน	1) กร.ทหาร	234	26.7
	2) กพ.ทหาร	167	19.0
	3) ขว.ทหาร	245	27.9
	4) สท.ทหาร	151	17.2
	5) สลก.บก.ทหารสูงสุด	81	9.2
รวม		878	100.0
2. เพศ	1) ชาย	421	47.9
	2) หญิง	457	52.1
รวม		878	100.0
3. ระดับการศึกษา	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	204	23.2
	2) ปริญญาตรี	610	69.5
	3) สูงกว่าปริญญาตรี	64	7.3
รวม		878	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		n = 878	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับตำแหน่ง	1) สัญญาบัตร	568	64.7
	2) ประทวน	310	35.3
	รวม	878	100
	4) 31 ปีขึ้นไป	77	8.8
รวม		878	100.0

จากการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 27.9) เป็นข้าราชการของกรมข้าวทหาร (ขว.ทหาร) รองลงมา ตามลำดับ คือ (ร้อยละ 26.7) เป็นข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหาร (กร.ทหาร), (ร้อยละ 19.0) เป็นข้าราชการกรมกำลังพลทหาร (กพ.ทหาร), (ร้อยละ 17.2) เป็นข้าราชการกรมการสนเทศทหาร (สท.ทหาร), และที่เหลือ (ร้อยละ 9.2) เป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการทหารสูงสุด (สทก.บก.ทหารสูงสุด)

2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.1) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 47.9) เป็นชาย

3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.5) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 23.2) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 7.3) มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.7) เป็นชั้นสัญญาบัตร และที่เหลือ (ร้อยละ 35.3) เป็นชั้นประทวน

5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.7) มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี รองลงมา ตามลำดับ คือ (ร้อยละ 28.9) มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี, (ร้อยละ 23.6) มีอายุราชการระหว่าง 21–30 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 8.8) มีอายุราชการระหว่าง 31 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหา แนวทางการ
พัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวมชี้ความสามารถ รวมทั้งภาพรวมแนวโน้มของชี้
ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 นี้ครอบคลุม 5 หัวข้อดัง ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น
ผู้ศึกษาจะนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชี้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร**

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชี้ความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ
โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แบ่งเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

**2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชี้ความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
ตามหลักนิติธรรม** ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้น
เรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักนิติธรรม

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม	ระดับความเห็นด้วย						ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม	\bar{X}	S.D.	
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ข้าราชการ กร.ทหารปฏิบัติงานด้าน ธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงาน โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบ งานสารบรรณ	164 18.7	685 78.0	29 3.3	878 100.0	2.15	0.44	ปานกลาง
2. ข้าราชการ กร.ทหาร มีความเข้าใจ กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านธุรการในเรื่อง การติดต่อประสานงานทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตาม ระเบียบ	157 17.9	675 76.9	46 5.2	878 100.0	2.13	0.46	ปานกลาง
3. ข้าราชการของ กร.ทหารและ ภายนอกหน่วยงานถือปฏิบัติตาม ระเบียบงานสารบรรณในการติดต่อ ประสานงานอย่างเคร่งครัด	127 14.5	681 77.6	70 8.0	878 100.0	2.06	0.46	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ใช้ กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักใน การประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจ ส่วนตัว	160 18.3	640 73.1	76 8.7	876 100.0	2.10	0.51	ปานกลาง
5. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักนิติธรรมในระดับสูง	151 17.2	667 76.0	60 6.8	878 100.0	2.10	0.47	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.10	0.34	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
- 2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - เห็นด้วยมาก มาจากช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
 - เห็นด้วยปานกลาง มาจากช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
 - เห็นด้วยน้อย มาจากช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักนิติธรรม เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ข้าราชการ กร.ทหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงาน โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงานสารบรรณ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ข้าราชการ กร.ทหาร มีความเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักในการประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร และภายนอกหน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักนิติธรรมในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักนิติธรรมของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักคุณธรรม ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักคุณธรรม

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายในกับเพื่อนร่วมงาน ในกองเดียวกันและต่างกองด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ	187 21.3	636 72.4	55 6.3	878 100.0	2.15	0.50	ปานกลาง
7. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายนอก หรือ ประสานงานกับส่วนราชการอื่น ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ	182 20.7	654 74.5	42 4.8	878 100.0	2.16	0.48	ปานกลาง
8. ในการประสานงานข้าราชการส่วน ใหญ่ของ กร.ทหาร ปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และ เพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม	164 18.7	644 73.3	70 8.0	878 100.0	2.11	0.50	ปานกลาง
9. ข้าราชการ กร.ทหาร มีจิตใจและ ความมุ่งมั่นในการติดต่อประสานงาน กับทุกส่วนราชการ	216 24.6	592 67.4	70 8.0	878 100.0	2.17	0.54	ปานกลาง
10. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักคุณธรรมในระดับสูง	140 15.9	690 78.6	48 5.5	878 100.0	2.10	0.45	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.13	0.39	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักคุณธรรม เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า ข้าราชการ กร.ทหาร มีจิตใจและความ
มุ่งมั่นในการติดต่อประสานงานกับทุกหน่วยงาน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
2.16) ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ กร.ทหาร ประสานงานภายนอก หรือประสานงานกับส่วนราชการอื่น

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายในกับเพื่อนร่วมงานในกองเดียวกันและต่างกองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ในการประสานงานข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักคุณธรรมในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักคุณธรรมของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความโปร่งใส ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักความโปร่งใส

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักความโปร่งใส	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
11. กร.ทหาร มีขั้นตอนการ ประสานงานภายในที่ชัดเจนและ สามารถตรวจสอบได้	166 18.9	665 75.7	47 5.4	878 100.0	2.14	0.47	ปานกลาง
12. กร.ทหาร มีขั้นตอนการ ประสานงานภายนอกที่ชัดเจนและ สามารถตรวจสอบได้	177 20.2	645 73.5	56 6.4	878 100.0	2.14	0.49	ปานกลาง
13. กร.ทหาร เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการให้หน่วยงานอื่นและ ประชาชนอย่างสะดวก ชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ได้	273 31.1	573 65.3	32 3.6	878 100.0	2.27	0.52	ปานกลาง
14. ข้าราชการ กร.ทหาร สามารถ ประสานงานด้านปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านการประชาสัมพันธ์กับ สื่อมวลชนและมวลชนอย่างเป็น เครือข่ายได้ตลอดเวลา	225 25.6	612 69.7	41 4.7	878 100.0	2.21	0.50	ปานกลาง
15. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความโปร่งใสในระดับสูง	149 17.0	681 77.6	48 5.5	878 100.0	2.12	0.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.17	0.36	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความโปร่งใส เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า กร.ทหาร เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทาง
ราชการให้หน่วยงานอื่นและประชาชนอย่างสะดวก ชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

และสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ข้าราชการ กร.ทหาร สามารถประสานงานด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและด้านการประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและมวลชนอย่างเป็นเครือข่ายได้ตลอดเวลา (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ข้าราชการมีขั้นตอนการประสานงานภายนอกที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายในที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความโปร่งใสในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความโปร่งใสของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักการมีส่วนร่วม ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักการมีส่วนร่วม

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักการมีส่วนร่วม	ระดับความเห็นด้วย						ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม	\bar{X}	S.D.	
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
16. กร.ทหาร ยึดหลักการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานด้านการประสานงาน	215 24.5	623 71.0	40 4.6	878 100.0	2.20	0.50	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเรื่องการประสานงานและ การประสานการปฏิบัติจากราชการ	210 23.9	635 72.3	33 3.8	878 100.0	2.20	0.48	ปานกลาง
18. กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็น และจัดให้มีการระดมความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในด้านการประสานงาน จากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน และ สื่อมวลชน	202 23.0	620 70.6	56 6.4	878 100.0	2.27	0.51	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการของ กร.ทหาร มีความรู้ความสามารถในการ ระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในเรื่องการ ประสานแผน แผนงาน และ โครงการ	205 23.3	636 72.4	37 4.2	878 100.0	2.19	0.48	ปานกลาง
20. ในภาพรวมกร.ทหารมีขีดความสามารถในการ ประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง	211 24.1	683 72.9	26 3.0	875 100.0	2.21	0.47	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.19	0.37	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า กร.ทหาร ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเรื่องการประสานงานและการประสานการปฏิบัติจากข้าราชการ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการของ กร.ทหาร มีความรู้ความสามารถในการระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในเรื่องการประสานแผน แผนงาน และ โครงการ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นและจัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน และสื่อมวลชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักการมีส่วนร่วมของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.19)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความรับผิดชอบ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักความรับผิดชอบ

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักความรับผิดชอบ	ระดับความเห็นด้วย						ระดับ ความเห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม	\bar{X}	S.D.	
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
21.ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานกับทุกคนในหน่วยงานและ นอกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความ กระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบ หน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย	231 26.3	583 66.4	64 7.3	878 100.0	2.19	0.54	ปานกลาง
22.กร.ทหาร ประสานงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่ กำหนดไว้	219 24.9	623 71.0	36 4.1	878 100.0	2.21	0.49	ปานกลาง
23.กร.ทหาร ส่งเสริมให้มีการ ประสานงานในลักษณะของการทำงาน เป็นทีมและสนับสนุนให้มีการ แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน	204 23.2	636 72.4	38 4.3	878 100.0	2.19	0.49	ปานกลาง
24.กร.ทหาร ได้กำหนดตัว ผู้รับผิดชอบในการประสานงานในแต่ละ ขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน	174 19.8	649 73.9	55 6.3	878 100.0	2.14	0.49	ปานกลาง
25.ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความรับผิดชอบในระดับสูง	160 18.2	684 77.9	34 3.9	878 100.0	2.14	0.44	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.17	0.37	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า กร.ทหาร ประสานงานได้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดไว้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19)
ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานกับทุกคนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานด้วย

ความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบหน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย (3) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า กร.ทหาร ส่งเสริมให้มีการประสานงานในลักษณะของ การทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้มีการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน และ (4) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า กร.ทหาร ได้กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการ ประสานงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ใน ภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร จัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความ รับผิดชอบของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความคุ้มค่า ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามหลักความคุ้มค่า

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามหลักความคุ้มค่า	ระดับความเห็นด้วย						ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม	\bar{X}	S.D.	
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
26. กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อ ปฏิบัติงานในการประสานงานกับ หน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงาน อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	142	676	60	878	2.09	0.47	ปานกลาง
27. ในการประสานงาน กร.ทหาร ได้ บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ มีภารกิจที่คล้ายกัน หรือปฏิบัติงาน ต่อเนื่อง	98	731	49	878	2.06	0.40	ปานกลาง
28. กร.ทหาร ได้เปิดโอกาสให้ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความ มั่นคง ทั้งนี้ เพื่อประหยัดงบประมาณ	132	682	64	878	2.08	0.46	ปานกลาง
29. กร.ทหาร บริหารจัดการกำลังพลที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรง ตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม	99	704	75	878	2.03	0.44	ปานกลาง
30. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความคุ้มค่าในระดับสูง	136	683	59	878	2.09	0.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.07	0.31	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีด
ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ตามหลักความคุ้มค่า เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ (1)
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานใน
การประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์

สูงสุด (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กร.ทหาร ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความมั่นคง ทั้งนี้ เพื่อประหยัดงบประมาณ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในการประสานงาน กร.ทหาร ได้บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจที่คล้ายกันหรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า กร.ทหาร บริหารจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความคุ้มค่าในระดับสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความคุ้มค่าของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในภาพรวม 6 หลัก ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
จำแนกตามขีดความสามารถในภาพรวมทั้ง 6 หลัก

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ตามภาพรวมทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
31. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการบริหารจัดการ เรื่องการประสานงาน ตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ข้างต้นในระดับสูง ได้แก่ หลักนิติ ธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลัก ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า	132	704	42	878	2.10	0.43	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.10	0.43	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง
เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก
ข้างต้นในระดับสูง ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม
หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหาร
จัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลักของ
กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ทั้ง 6 หลัก
ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

หมายเหตุ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลัก
ดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ **หนึ่ง** พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละหลัก กล่าวคือ
หากปัญหาหลักใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก

สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละหลักมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละหลัก โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน อีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละหลักต่อระดับความเห็นด้วย โดยเลือกปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย เพื่อให้เห็นชัดเจนขึ้น ในตารางที่ 4.9 ข้างล่างนี้ซึ่งแสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษา ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลักไว้ด้วย

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
 ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร
 ทั้ง 6 หลัก

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
หลักนิติธรรม							
32. ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ประสานงานทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	126 14.4	453 51.6	299 34.1	878 100.0	1.80*	0.66	ปานกลาง
33. กร.ทหาร ไม่มีการจัดอบรมให้ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับประสานงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	117 13.3	419 47.7	342 39.0	878 100.0	1.74	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.77	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัญหาที่ความสมารถ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ในกรบริหารจัดการด้านกรประสานงตาม กรอบแนวคิดกรบริหารกรบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
หลักคุณธรรม							
34. ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ขาด จิตสำนึกที่ดีงมเช่น ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้ อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ขาด ความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่่งนในหน้าที่	74	423	381	878			
35. กร.ทหาร ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ ทำงานที่ประสานงให้มีคุณธรรมมาก เท่าที่ควร	53	464	361	878			
	6.0	52.8	41.1	100.0	1.65*	0.59	น้อย
	เฉลี่ยรวม				1.64	0.56	น้อย
หลักความโปร่งใส							
36. การควบคุมตรวจสอบกร ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน ของ กร.ทหาร ยังไม่เข้มงวดและรัดกุม เท่าที่ควร	56	515	307	878			
37. กร.ทหาร ไม่เปิดโอกาสให้ ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เช่น การติดต่อประสานงานที่เกี่ยวข้องกับ กิจการพลเรือนทหารอย่างแท้จริง	60	479	339	878			
	6.8	54.6	38.6	100.0	1.68	0.59	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.69	0.53	ปานกลาง
หลักการมีส่วนร่วม							
38. ข้าราชการของ กร.ทหาร ไม่มี โอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประสานงานของ กร.ทหาร	83	472	323	878			
39. กร.ทหาร ระคมความคิดเห็นจาก ภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อหา ข้อยุติในเรื่องการประสานงานไม่มาก เท่าที่ควร	9.5	53.8	36.8	100.0	1.73	0.62	ปานกลาง
	65	528	285	878			
	7.4	60.1	32.5	100.0	1.75*	0.58	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.73	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย						ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)	\bar{X}	S.D.	
หลักความรับผิดชอบ							
40. ข้าราชการของ กร.ทหาร บางส่วน ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงาน ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่ กระตือรือร้นในการประสานงาน	90 10.3	454 51.7	334 38.0	878 100.0	1.72*	0.63	ปานกลาง
41. ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่เคารพหรือไม่รับฟังความคิดเห็น ของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามา มีส่วนร่วมในการประสานงาน	77 8.8	437 49.8	364 41.5	878 100.0	1.67	0.62	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.69	0.59	ปานกลาง
หลักความคุ้มค่า							
42. การใช้งบประมาณของ กร.ทหาร ในเรื่องการประสานงานไม่ประหยัด ไม่รัดกุม และไม่คุ้มค่า	76 8.7	481 54.9	319 36.4	876 100.0	1.72	0.61	ปานกลาง
43. การปฏิบัติงานของข้าราชการ บางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงาน ไม่ คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ได้รับ	82 9.3	493 56.2	303 34.5	878 100.0	1.75*	0.61	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.12	0.31	ปานกลาง
	เฉลี่ยโดยรวม				1.71	0.46	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ (1) ปัญหาตามหลัก นิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า กร.ทหาร ไม่มีการ จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประสานงานทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงาน (2) **ปัญหาตามหลักคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า กร.ทหาร ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรมมากเท่าที่ควร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ขาดจิตสำนึกที่ดีงาม เช่น ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ขาดความรับผิดชอบไม่เอาใจใส่ในงานในหน้าที่ (3) **ปัญหาตามหลักความโปร่งใส** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) ว่า การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร ยังไม่เข้มงวดและรัดกุมเท่าที่ควร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า กร.ทหาร ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เช่น การติดต่อประสานงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการพลเรือนทหารอย่างแท้จริง (4) **ปัญหาตามหลักการมีส่วนร่วม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า กร.ทหาร ระดมความคิดเห็นจากภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อหาข้อยุติในเรื่องการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร (5) **ปัญหาตามหลักความรับผิดชอบ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร บางส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่กระตือรือร้นในการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.67) ว่า ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่เคารพหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงาน และ (6) **ปัญหาตามหลักความคุ้มค่า** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงาน ไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72) ว่า การใช้งบประมาณของ กร.ทหาร ในเรื่องการประสานงานไม่ประหยัด ไม่รัดกุม และไม่คุ้มค่า

สรุป ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.71)

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักดังกล่าวข้างต้น แต่ละหลักมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลักเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร วิเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหารทั้ง 6 หลัก

แนวทางการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
หลักนิติธรรม							
44. กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานของข้าราชการ	261	557	60	878	2.23	0.56	ปานกลาง
45. กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ยึดถือกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นหลัก และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	297	533	48	878	2.28	0.55	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.25	0.51	ปานกลาง
หลักคุณธรรม							
46. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ	303	555	20	878	2.32	0.51	ปานกลาง
47. ข้าราชการ กร.ทหาร ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานประสานงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน	329	519	30	878	2.34	0.54	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.33	0.49	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม							
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิด การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก	(n)	(n)	(n)	(n)							
	(%)	(%)	(%)	(%)							
หลักความโปร่งใส											
48. กร.ทหาร ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลของราชการที่เกี่ยวข้องกับการ ประสานงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	265	580	33	878	30.2	66.1	3.8	100.0	2.26	0.52	ปานกลาง
49. ประสานการปฏิบัติงาน กร.ทหาร ควรดำเนินการประสานงานด้วยความ อดทน ซื่อตรง และเปิด โอกาสให้มีการ ตรวจสอบได้	268	574	36	878	30.5	65.4	4.1	100.0	2.26	0.52	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.26	0.48	ปานกลาง				
หลักการมีส่วนร่วม											
50. กร.ทหาร ควรเปิด โอกาสให้ภาค ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมเกี่ยวกับ การประสานงานของ กร.ทหาร	283	556	39	878	32.2	63.3	4.4	100.0	2.28	0.53	ปานกลาง
51. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควร ประสานงานและประสานการปฏิบัติ กับทุกส่วนราชการด้วยความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุภารกิจ	280	576	21	878	31.9	65.7	2.4	100.0	2.30	0.50	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.28	0.46	ปานกลาง				

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	(n)	(n)	(n)	(n)			ความ
ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิด	(n)	(n)	(n)	(n)			เห็น
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง	(%)	(%)	(%)	(%)			ด้วย
6 หลัก							
หลักความรับผิดชอบต่อ							
52. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมี	288	562	28	878			
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	32.8	64.0	3.2	100.0	2.30	0.52	ปานกลาง
ด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน							
53. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควร	312	543	23	878			
ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	35.5	61.8	2.6	100.0	2.33	0.52	มาก
อย่างเต็มขีดความสามารถ							
	เฉลี่ยรวม				2.31	0.49	ปานกลาง
หลักความคุ้มค่า							
54. กร.ทหาร ควร ใช้งบประมาณใน	265	578	35	878			
เรื่องการประสานงานอย่างประหยัด	30.2	65.8	4.0	100.0	2.26	0.52	ปานกลาง
รัดกุม และคุ้มค่า							
55. กร.ทหาร ควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้ง	291	555	32	878			
ข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้	33.1	63.2	3.6	100.0	2.29	0.53	ปานกลาง
เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้ง							
สนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถ							
ของข้าราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์							
ต่อ กร.ทหาร มากที่สุด							
	เฉลี่ยรวม				2.27	0.48	ปานกลาง
	เฉลี่ยโดยรวม				6.86	1.18	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) แนวทางการพัฒนาตามหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ยึดถือกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นหลัก และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23)

ว่า กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานของข้าราชการ (2) แนวทางการพัฒนาตามหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานประสานงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ (3) แนวทางการพัฒนาตามหลักความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กร.ทหาร ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ประสานการปฏิบัติงาน กร.ทหาร ควรดำเนินการประสานงานด้วยความอดทน ซื่อตรงและเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ (4) แนวทางการพัฒนาตามหลักการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรประสานงานและประสานการปฏิบัติกับทุกส่วนราชการด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุภารกิจ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า กร.ทหาร ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานของ กร.ทหาร (5) แนวทางการพัฒนาตามหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน และ (6) แนวทางการพัฒนาตามหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า กร.ทหาร ควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถของข้าราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ กร.ทหาร มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กร.ทหาร ควรใช้งบประมาณในเรื่องการประสานงานอย่างประหยัด รัดกุม และคุ้มค่า

สรุป ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.86)

2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับในอดีตและกับหน่วยงานอื่น

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

2.4.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับในอดีตและกับหน่วยงานอื่น ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร จำแนกตามการเปรียบเทียบในปัจจุบันกับอดีต และกับหน่วยงานอื่น

การเปรียบเทียบภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	(n)	(n)	(n)	(n)			ความเห็นด้วย
	(%)	(%)	(%)	(%)			
56. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	201	641	36	878	2.19	0.48	ปานกลาง
57. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร สูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด	122	708	48	878	2.08	0.43	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.13	0.39	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร สูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในปัจจุบันกับอดีต และกับหน่วยงานอื่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ สัญญาบัตรกับประทวน

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร
ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ
เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีด ความสามารถในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 878)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} S.D. (n = 421)		หญิง \bar{X} S.D. (n = 457)			
1. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักนิติธรรมในระดับสูง	2.11	0.50	2.10	0.45	0.47	0.63 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักคุณธรรมในระดับสูง	2.09	0.46	2.11	0.46	-0.62	0.53 ^{n.s.}
3. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความโปร่งใสในระดับสูง	2.12	0.46	2.12	0.45	-0.09	0.92 ^{n.s.}
4. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง	2.20	0.48	2.14	0.47	-0.70	0.48 ^{n.s.}
5. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตามหลัก ความรับผิดชอบ	2.14	0.43	2.15	0.46	-0.13	0.89 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ ประสานงานของ กร.ทหาร ตามหลักความ คุ้มค่า อยู่ในระดับสูง	2.11	0.47	2.07	0.45	1.03	0.29 ^{n.s.}
เฉลี่ยรวม	2.12	0.33	2.12	0.29	0.02	0.98

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้) ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig.(2-tailed) = α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย n.s. ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) < α)

6) n.s. หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.12 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นต่อกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ดังนี้ (1) ตามหลักนิติธรรม (2) ตามหลักคุณธรรม (3) ตามหลักความโปร่งใส (4) ตามหลักการมีส่วนร่วม (5) ตามหลักความรับผิดชอบ และ (6) ตามหลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย n.s. ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.63, 0.53, 0.92, 0.48, 0.89, และ 0.29 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 6 หลัก ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 6 หลัก

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีด ความสามารถในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 808)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 198)	S.D.	ปริญญาตรี และสูงกว่า \bar{X} (n = 610)	S.D.		
1. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักนิติธรรมในระดับสูง	2.05	0.45	2.12	0.49	-1.72	0.08 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักคุณธรรมในระดับสูง	2.09	0.34	2.10	0.48	-0.50	0.61 ^{n.s.}
3. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความโปร่งใสในระดับสูง	2.05	0.48	2.15	0.46	-2.69	0.00*
4. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง	2.26	0.47	2.21	0.48	1.38	0.16 ^{n.s.}

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีด ความสามารถในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 808)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 198)	S.D.	ปริญญาตรี และสูงกว่า \bar{X} (n = 610)	S.D.		
5. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตามหลัก ความรับผิดชอบ	2.15	0.43	2.15	0.46	-0.09	0.92 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ ประสานงานของ กร.ทหาร ตามหลักความ คุ้มค่า อยู่ในระดับสูง	2.11	0.45	2.09	0.41	0.41	0.68 ^{n.s.}
เฉลี่ยรวม	2.11	0.31	2.13	0.31	0.80	0.42

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.13 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่า
ปริญญาตรีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 6 หลัก พบว่า
ด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างกัน โดย ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 เช่นนี้
หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับการศึกษาต่อการเปรียบเทียบ
ภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 หลัก
ดังกล่าว ส่วน (1) ตามหลักนิติธรรม (2) ตามหลักคุณธรรม (3) ตามหลักการมีส่วนร่วม (4) ตาม
หลักความรับผิดชอบ และ (5) ตามหลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed)
มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย n.s. ไว้ในตาราง
(ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.08, 0.61, 0.16, 0.92, และ 0.68 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับการศึกษาต่อภาพรวมขีดความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไม่มีความ
แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 5 หลัก ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับการศึกษาต่อ
การเปรียบเทียบภาพรวมการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ
กร.ทหาร รวม 6 หลัก พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 หลัก และไม่แตกต่างกันจำนวน 5 หลัก

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ
 ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
 บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ สัญญาบัตรกับประทวน แสดงรายละเอียด
 ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวม
 ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามกรอบแนว
 ทิศทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ
 นายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีด ความสามารถในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 878)				t	Sig. (2-tailed)
	สัญญาบัตร \bar{X} (n = 568)	S.D.	ประทวน \bar{X} (n = 310)	S.D.		
1. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักนิติธรรมในระดับสูง	2.08	0.48	2.15	0.47	-2.31	0.02*
2. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักคุณธรรมในระดับสูง	2.08	0.46	2.14	0.41	-1.84	0.06 n.s.
3. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักความโปร่งใสในระดับสูง	2.12	0.47	2.12	0.43	-0.05	0.95 n.s.
4. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตาม หลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง	2.20	0.53	2.24	0.45	-1.15	0.25 n.s.

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีด ความสามารถในการบริหารด้านการ ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 878)				t	Sig. (2-tailed)
	สัญญาบัตร (n = 568)		ประทวน (n = 310)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีด ความสามารถในการประสานงานตามหลัก ความรับผิดชอบ	2.16	0.48	2.12	0.45	1.12	0.25 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ ประสานงานของ กร.ทหาร ตามหลักความ คุ้มค่า อยู่ในระดับสูง	2.11	0.48	2.05	0.43	1.74	0.08 ^{n.s.}
เฉลี่ยรวม	2.12	0.31	2.13	0.31	-0.64	0.52

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.14 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่จำแนกตามตำแหน่ง คือ นายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวนต่อ
ภาพรวมการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการการประสานงานของ กร.ทหาร ทั้ง 6 หลัก
พบว่า ด้านหลักนิติธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน โดย ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.02
เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับตำแหน่ง คือ สัญญาบัตรกับ
ประทวนต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 หลักดังกล่าว

ส่วน(1) ตามหลักคุณธรรม (2) ตามหลักความโปร่งใส (3) ตามหลักการมีส่วนร่วม
(4) ตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ (5) ตามหลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig.
(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย n.s. ไว้ใน
ตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.06, 0.95, 0.25, 0.25, และ 0.11 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับตำแหน่ง คือ สัญญาบัตรกับประทวนต่อการ
เปรียบเทียบภาพรวมการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตาม
กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไม่มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
เท่ากับ 0.05) จำนวน 5 หลัก ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระดับตำแหน่ง คือ นายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวนต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร รวม 6 หลัก พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 หลัก และไม่แตกต่างกันจำนวน 5 หลัก

2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

ภาพรวมแนวโน้มของ ขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
58. ในภาพรวม ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการในเรื่องการ ประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน	159 18.1	665 75.7	54 6.2	878 100.0	2.12	0.47	ปานกลาง
59. ในภาพรวม ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการในเรื่องการ ประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่มี ภารกิจคล้ายคลึงกัน	131 14.9	698 79.5	49 5.6	878 100.0	2.09	0.44	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ภาพรวมแนวโน้มของ ขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามกรอบแนวคิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
60. ในภาพรวม ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการในเรื่องการ ประสานงานของ กร.ทหาร ใน อนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวก และความสะดวกและให้บริการที่ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น	224 19.8	616 70.2	38 4.3	878 100.0	2.21	0.50	ปานกลาง
61. ในภาพรวม ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการในด้านการ ประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะเชิง รุกด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและการ ประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความ มั่นคง	275 31.3	554 63.1	49 5.6	878 100.0	2.26	0.55	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.17	0.39	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ใน

ภาพรวม ชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะเชิงรุกด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามแนวทางกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในอนาคต พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

ตอนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 นี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร แสดงรายละเอียดใน ภาพที่ 4.1

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)				+ ภาพรวม	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
1. หลักนิติธรรม								
1.ข้าราชการ ก.ร.ทหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงานโดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับกฎระเบียบงาน สารบรรณ	187	<u>78.0</u>	3.3		+ 1.ภาพรวม ขีดความสามารถ ในการ ประสาน งานตาม หลักนิติ ธรรม	172	<u>76.0</u>	6.8
2.ข้าราชการ ก.ร.ทหาร มีความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ	179	<u>76.9</u>	5.2					
3.ข้าราชการของก.ร.ทหารและภายนอกหน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัด	145	<u>77.6</u>	8.0					
4.ผู้บังคับบัญชาของก.ร.ทหาร ใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักในการประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว	183	<u>73.1</u>	8.7					
2. หลักคุณธรรม								
6.ข้าราชการส่วนใหญ่ของก.ร.ทหาร ประสานงานภายในกับพี่ร่วมงานในกองเดียวกันและต่างกองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ	213	<u>72.4</u>	6.3		+ 2.ภาพรวม ขีดความสามารถ ในการ	159	<u>78.6</u>	5.5

ขีด
ความสามารถ
ในการบริหาร
จัดการด้านการ
ประสานงาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)				ภาพรวม	เห็นด้วยร้อยละ				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	+		มาก	ปานกลาง	น้อย		
7.ข้าราชการส่วนใหญ่ของกรททท ประสานงานภายนอกหรือประสานงานกับส่วนราชการอื่นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจ	207	<u>74.5</u>	4.8		ไม่ การ ประ สาน งาน ตาม หลัก คุณ ธรรม				ขีด ความสามารถใน การ บริหาร จ ก ค ด ั น พ ระ ส า น งาน ของ กร. ท ท ท	
2. หลักคุณธรรม										
7.ข้าราชการส่วนใหญ่ของกรททท ประสานงานภายนอกหรือประสานงานกับส่วนราชการอื่นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจ	207	<u>74.5</u>	4.8		2.ภาพรวม ขีด ความสามารถ ในการ					
8.ในการประสานงานข้าราชการส่วนใหญ่ของกรทททปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมส่วนความซื่อสัตย์สุจริตขยันอดทนมีระเบียบวินัยและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	187	<u>73.3</u>	8.0		ประ สาน งาน ตาม หลัก คุณ ธรรม					
9.ข้าราชการกรทททมีจิตใจและความมุ่งมั่นในการติดต่อประสานงานกับทุกหน่วยงาน	246	<u>67.4</u>	8.0	+						

ชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)				+ ภาพรวม	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
3. หลักความโปร่งใส								
11. กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายในที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้	189	<u>75.7</u>	5.4		3.ภาพรวม ชี้วัดความสามารถ ในการประสานงานตามหลัก ความโปร่งใส	17.0	<u>77.6</u>	5.5
12. กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายนอกที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	202	<u>73.5</u>	6.4					
13. กร.ทหาร ให้ความสำคัญต่อของทหารกรให้หน่วยงานอื่นและประชาชนอย่างสะดวกชัดเจนตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของทหารกรได้	31.1	<u>65.5</u>	3.6	+				
14. ข้าราชการของกรทหารสามารถประสานงานด้านกฎปฏิบัติกิจคดีวิทยและค่านิยมประจักษ์พยานกับสื่อมวลชนและมวลชนอย่างมีประสิทธิภาพได้ตลอดเวลา	256	<u>69.7</u>	4.7					
4. หลักการมีส่วนร่วม								
16. กร.ทหารยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านกรประสานงาน	245	<u>71.0</u>	4.6		4. ภาพรวมชี้วัด ความสามารถ ในการ	24.1	<u>72.9</u>	3.0
17. ผู้บังคับบัญชาของกร.ทหารยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเรื่องการประสานงานและการประสานกรปฏิบัติจากข้าราชการ	239	<u>72.3</u>	3.89	+				

ชี้วัด
ความสามารถใน
การบริหาร
จัดการด้าน
ประสานงานของ
กร.ทหาร

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลัก	เห็นด้วยร้อยละ				ภาพรวม	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	+		มาก	ปานกลาง	น้อย
18.กร.ทหารยอมรับฟังความคิดเห็นและจัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน และสื่อมวลชน	230	70.6	6.4		ประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วม			
19.ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการของกร.ทหารมีความรู้ความสามารถในการระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในเรื่องการประสานแผนแผนงานและโครงการ	233	72.4	4.2					
5. หลักความรับผิดชอบ								
21. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานกับทั้งคนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบหน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย	263	66.4	7.3	+	5ภาพรวมขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบ	18.2	77.9	3.9
22. กร.ทหาร ประสานงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดไว้	249	71.0	4.1		ตามหลักความรับผิดชอบ			
23. กร.ทหาร ส่งเสริมให้มีการประสานงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้มีการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน	232	72.4	4.3	+	ภาพรวมขีดความสามารถในการประสาน			

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกร.ทหาร

24. กร.ทหาร ได้กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการประสานงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน	198	<u>73.9</u>	6.3		จน ตนหลัก คนรับผิดชอบ				ชี้ วัด ความ สามารถ ในการ บริหาร จัดการ ด้านการ ประสานงาน ของกร.ทหาร
26. กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงาน อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	162	<u>77</u>	6.8		6 ภาพรวม คิด ความ สมารถ ในการ	15. 5	<u>778</u>	6.7	
27. ในการประสานงานของ กร.ทหาร ได้บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจที่คล้ายกัน หรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน	11.2	<u>83.3</u>	5.6		ประสาน งานตาม หลัก ความ คุ่มค่า				
28.กร.ทหาร ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความมั่นคง ทั้งนี้เพื่อประหยัดงบประมาณ	150	<u>77.7</u>	7.3						
6. หลักความคุ่มค่า									
29. กร.ทหาร บริหารจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม	11.3	<u>80.2</u>	8.5		6 ภาพรวม คิด ความ สมารถ ในการ ประสานงาน ตาม หลัก ความ คุ่มค่า				

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1) ตามหลักนิติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหารมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามหลักนิติธรรมใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการ กร.ทหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงาน โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงานสารบรรณ (2) ข้าราชการ กร.ทหาร มีความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ (3) ข้าราชการของ กร.ทหาร และภายนอกหน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัด และ (4) ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักในการประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักนิติธรรมในระดับสูง

2) ตามหลักคุณธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหารมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักนิติธรรมใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายในกับเพื่อนร่วมงานในกองเดียวกันและต่างกองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ (2) ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายนอก หรือประสานงานกับส่วนราชการอื่น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ (3) ในการประสานงานข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และ (4) ข้าราชการ กร.ทหาร มีจิตใจและความมุ่งมั่นในการติดต่อประสานงานกับทุกหน่วยงาน พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักคุณธรรมในระดับสูง

3) ตามหลักความโปร่งใส พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า กร.ทหารมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความโปร่งใสใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายในที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ (2) กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายนอกที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ (3) กร.ทหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้หน่วยงานอื่น และประชาชนอย่างสะดวก ชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ และ (4) ข้าราชการของ กร.ทหาร สามารถประสานงาน ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและด้านการประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและมวลชนอย่างเป็นเครือข่ายได้ตลอดเวลา พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความโปร่งใสในระดับสูง

4) ตามหลักการมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) กร.ทหาร ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน (2) ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ขอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านการประสานงานและการประสานการปฏิบัติจากข้าราชการ (3) กร.ทหาร ขอมรับฟังความคิดเห็นและจัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน และสื่อมวลชน และ (4) ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการของ กร.ทหาร มีความรู้ความสามารถในการระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในเรื่องการประสานแผน แผนงาน และ โครงการพร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง

5) ตามหลักความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานกับทั้งคนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบหน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย (2) กร.ทหาร ประสานงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดไว้ (3) กร.ทหาร ส่งเสริมให้มีการประสานงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้มีการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน และ (4) กร.ทหาร ได้กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการประสานงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบในระดับสูง

6) ตามหลักความคุ้มค่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความคุ้มค่าใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (2) ในการประสานงาน กร.ทหาร ได้บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจที่คล้ายกัน หรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน (3) กร.ทหาร ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความมั่นคง ทั้งนี้ เพื่อประหยัดงบประมาณ และ (4) กร.ทหาร บริหารจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ตามหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับสูง

สรุป ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ตัวอย่างเช่น ข้าราชการ กร.ทหาร ปฏิบัติงานในเรื่องการติดต่อประสานงานโดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงานสารบรรณอย่างเคร่งครัด ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น มีการประสานงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบร่วมกัน กร.ทหาร การบูรณาการการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร แบ่งเป็น 4 ข้อย่อย เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร

ทั้งนี้ได้สรุปเรียงลำดับไว้ ตามที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง ชัดความสามารถ สอง ปัญหา สาม แนวทางการพัฒนา สี่ การเปรียบเทียบภาพรวม และ ห้า ภาพรวมแนวโน้มของชัดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร

หนึ่ง ชัดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาชัด ความ สามารถ ในการ บริหาร จัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการ พัฒนาชัด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
1. หลักนิติธรรม											
1. ข้าราชการ กร.ทหาร ปฏิบัติงาน ด้านธุรการในเรื่อง การติดต่อ ประสานงาน โดยถือ ปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงาน สารบรรณ	18.7	<u>78.0</u>	3.3	1. ข้าราชการ บางส่วนของ กร.ทหาร ไม่มี ความรู้ด้าน กฎหมายและ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับกร. ประสานงาน ทั้งภายในและ ภายนอก หน่วยงาน	14.4	<u>51.6</u>	34.1	1. กร.ทหาร ควรให้ ความสำคัญ กับการให้ ความรู้ด้าน กฎหมายและ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับกร. ประสานงานของ ข้าราชการ	29.7	<u>63.4</u>	6.8

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หนึ่ง ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาขีด ความ สามารถใน การบริหาร จัดการด้าน การประสาน งาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการ พัฒนาขีด ความสามารถใน การบริหาร จัดการด้าน การ ประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
2. หลักคุณธรรม											
1.ข้าราชการส่วนใหญ่ ของกร.ทหาร ประสานงานภายในกับ เพื่อนร่วมงานในกอง เดียวกันและต่างกอง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และจริงใจ	213	<u>724</u>	63	1.ข้าราชการ บางส่วนของ กร.ทหาร ขาด จิตสำนึกที่ดี จนจนไม่ ซื่อสัตย์ สุจริต ใช้ อำนาจหน้าที่ แสวงหา ผลประโยชน์ ขาดความ รับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ งานในหน้าที่	84	<u>482</u>	43	1.ข้าราชการของ กร.ทหาร ควร ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการ ประสานงาน ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ ประโยชน์ของ ทางราชการเป็น สำคัญ	345	<u>63.2</u>	2.3
2. หลักคุณธรรม											
2 ข้าราชการส่วนใหญ่ ของกร.ทหารประสานงาน ภายนอกหรือประสานงาน กับส่วนราชการอื่นด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตและ จริงใจ	207	<u>747</u>	48	2.กร.ทหาร ไม่ส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการที่ ทำหน้าที่ ประสานงาน ให้มี คุณธรรมมาก เท่าที่ควร	60	<u>528</u>	41.1	2 ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมี จิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน ประสานงาน ด้วยความ เสียสละเพื่อ หน่วยงาน	375	<u>59.1</u>	3.4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หนึ่ง ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาขีด ความ สามารถในการ บริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการ พัฒนาขีด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการด้าน การประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
3.ในภาพรวม ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กระทรวงปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักคุณธรรมธรรมา ความซื่อสัตย์สุจริต ยึด ยึดมั่นมีระเบียบวินัยและ เพื่อประโยชน์ของส่วน ร่วม	187	<u>73</u>	8.0								
4.ข้าราชการกระทรวงมี จิตใจและความมุ่งมั่นใน การติดต่อประสานงาน กับทุกหน่วยงาน	246	<u>67.4</u>	8.0								
5.ในภาพรวมกระทรวงมี ขีดความสามารถในการ ประสานงานตามหลัก คุณธรรมในระดับสูง	159	<u>78.6</u>	5.5								
3. หลักความโปร่งใส											
1.กร.ทหารมีขั้นตอน การประสานงานภายใน ที่ชัดเจนและสามารถ ตรวจสอบได้	189	<u>75.7</u>	5.4	1.กร.ทห.ควบคุม ตรวจสอบการ ปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับ ประสานงาน ของ กร.ทหาร ยังไม่สัมฤทธิ์ และรัศมี ง่าที่ควร	64	<u>58.7</u>	35	1.กร.ทหารคว เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลของท หารทหารที่ เกี่ยวข้องกับ ประสานงานได้ อย่างสะดวกและ รวดเร็ว	302	<u>66.1</u>	3.8

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หนึ่ง ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาขีด ความ สามารถในการ บริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการ พัฒนาขีด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการด้าน การประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
4.ข้าราชการของ กร.ทหาร สามารถ ประสานงานด้านการ ปฏิบัติภารกิจพิเศษ ด้านยุทธศาสตร์ กับสื่อมวลชนและมวลชน อย่างเป็นเครือข่ายได้ ตลอดเวลา	25.6	<u>69.7</u>	4.7								
5. ในภาพรวม กร. ทหาร มีขีด ความสามารถ ประสานงานตาม หลักความโปร่งใส ในระดับสูง	17.0	<u>77.6</u>	5.5								
4. หลักการมีส่วนร่วม											
1. กร.ทหาร ขีด หลักการมีส่วน ร่วมในการ ปฏิบัติงานด้าน การประสานงาน	24.5	<u>71.0</u>	4.6	1.ข้าราชการ ของกร.ทหาร ไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับกร. ประสานงาน ของ กร.ทหาร	9.5	<u>53.8</u>	36.8	1. กร.ทหาร ควรเปิดโอกาส ให้ประชาชน เข้ามามีส่วน ร่วมแสดง ความคิดเห็น กิจกรรมการ ประสานงาน ของกร.ทหาร	32.2	<u>63.3</u>	4.4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หนึ่ง ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาขีด ความ สามารถใน การบริหาร จัดการด้าน การ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการ พัฒนาขีด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการด้าน การ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
4. หลักการมีส่วนร่วม											
5. ในภาพรวมกรททหรมมี ขีดความสามารถในการ ประสานงานตามหลักการ มีส่วนร่วมในระดับสูง	241	72.9	3.0								
5. หลักความรับผิดชอบ											
1. ข้าราชการส่วน ใหญ่ของ กร. ททห ประสานงานกับทั้ง คนในหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน ด้วยความเต็มใจ มี ความ กระตือรือร้น รวดเร็ว และ รับผิดชอบหน้าที่ที่มี ต่อสังคมด้วย	263	66.4	7.3	1.ข้าราชการ ของกรททห บางส่วนที่ ปฏิบัติ หน้าที่ เกี่ยวกับกร ประสานงาน ขาดความ รับผิดชอบต่อ หน้าที่และไม่ กระตือรือร้นใน กรประสานงาน	103	51.7	38.0	1.ข้าราชการของ กรททหควรมี ความ กระตือรือร้นใน กรปฏิบัติงาน ด้วยความ เสียสละเพื่อ หน่วยงาน	328	64.0	3.2

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หนึ่ง ขีดความสามารถในการ บริหารจัดการ ด้านการประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สอง ปัญหาขีด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)			สาม แนวทางการพัฒนา ขีดความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็น ด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
5. หลักความรับผิดชอบ											
5. ในภาพรวม กร. ทหาร มีขีดความสามารถในการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบในระดับสูง	182	<u>77.9</u>	3.9								
6. หลักความคุ้มค่า											
1. กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	162	<u>77</u>	6.8	1.กร.ใช้งบประมาณของกร.ทหารในเรื่องการประสานงานไม่ประหยัด ไม่รัดกุมและไม่คุ้มค่า	8.7	<u>54.9</u>	36.4	1. กร.ทหาร ควรใช้งบประมาณในเรื่องการประสานงานอย่างประหยัด รัดกุม และคุ้มค่า	302	<u>65.8</u>	4.0
2. ในการประสานงาน กร.ทหาร ได้บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจที่คล้ายกันหรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน	112	<u>83.3</u>	5.6	2.กร.ปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงานไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	9.3	<u>56.2</u>	34.5	2.กร.ทหารควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบรวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถ	33.1	<u>63.2</u>	3.6

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ห้า ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน									
ภาพรวม แนวโน้มของ ขีดความสามารถ	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)								
	มาก	ปาน กลาง	น้อย						
1. ในภาพรวมขีด ความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคตมี แนวโน้มสูงกว่าใน ปัจจุบัน	181	<u>75.7</u>	6.2						
2. ในภาพรวม ขีด ความสามารถใน การบริหารจัดการ ด้านการ ประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่า หน่วยงานอื่นที่มี ภารกิจคล้ายคลึงกัน	149	<u>79.5</u>	5.6						
3. ในภาพรวมขีด ความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานของกร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้มที่ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการที่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น	255	<u>70.2</u>	4.3						

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

หัวข้อ ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน									
ภาพรวม แนวโน้มของ ขีดความสามารถ ด้านการ ประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)								
	มาก	ปาน กลาง	น้อย						
4. ในภาพรวมขีด ความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานของกร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้มที่ จะขึ้นไปในลักษณะเชิง รูปค้ำขึ้นการปฏิบัติการ จิตวิทยาและการ ประชาสัมพันธ์ที่ส่งผล กระทบต่อความมั่นคง	313	63.1	5.6						

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า

หมายเหตุ จากตารางนี้ หัวข้อ หนึ่ง ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักของ กร.ทหาร ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้นแล้ว จึงไม่นำมาสรุปซ้ำอีก โดยจะสรุปจากตารางนี้ เฉพาะหัวข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลักของ กร.ทหาร มีดังนี้

1) **ปัญหาด้านหลักนิติธรรม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และ (2) กร.ทหาร ไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2) **ปัญหาด้านหลักคุณธรรม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) กร.ทหาร ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรมมากเท่าที่ควร และ (2) ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ขาดจิตสำนึกที่ดีงาม เช่น ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ในงานในหน้าที่

3) **ปัญหาด้านหลักความโปร่งใส** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร ยังไม่เข้มงวดและรัดกุมเท่าที่ควร และ (2) กร.ทหาร ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เช่น การติดต่อประสานงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการพลเรือนทหาร อย่างแท้จริง

4) **ปัญหาด้านหลักการมีส่วนร่วม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของ กร.ทหาร ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร และ (2) กร.ทหาร ระดมความคิดเห็นจากภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อหาข้อยุติในเรื่องการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร

5) **ปัญหาด้านหลักความรับผิดชอบ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของ กร.ทหาร บางส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานขาดความรับผิดชอบหน้าที่ และไม่กระตือรือร้นในการประสานงาน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของ กร.ทหาร ไม่เคารพหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงาน

6) **ปัญหาด้านหลักความคุ้มค่า** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร มีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การใช้งบประมาณของ กร.ทหาร ด้านการประสานงาน ไม่ประหยัด ไม่รัดกุม และไม่คุ้มค่า และ (2) การปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงาน ไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักของ กร.ทหาร

- 1) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักนิติธรรม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานของข้าราชการ และ (2) ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ยึดถือกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นหลัก และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ
- 2) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักคุณธรรม** พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และ (2) ข้าราชการควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานประสานงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน
- 3) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักความโปร่งใส** พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และ (2) ประสานการปฏิบัติงาน กร.ทหาร ควรดำเนินการประสานงานด้วยความอดทน ซื่อตรง และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้
- 4) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักการมีส่วนร่วม** พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร และ (2) ข้าราชการควรประสานงานและประสานการปฏิบัติกับทุกส่วนราชการด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุภารกิจ
- 5) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักความรับผิดชอบ** พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน และ (2) ข้าราชการควรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ
- 6) **แนวทางการพัฒนาด้านหลักความคุ้มค่า** พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กร.ทหาร ควรพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรใช้งบประมาณในเรื่องการประสานงานอย่างประหยัด รัดกุม

และคุ้มค่า และ (2) ควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถของข้าราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกร.ทหาร มากที่สุด

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร มีดังนี้

- 1) การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต
- 2) การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหารกับหน่วยงานอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร สูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด
- 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง สรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักนิติธรรม (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้านหลักความโปร่งใส (4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ (6) ด้านหลักความคุ้มค่า
- 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สรุปได้ว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ หลักความโปร่งใส และไม่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักนิติธรรม (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (4) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ (5) ด้านหลักความคุ้มค่า
- 5) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ สัญญาบัตรกับประทวน สรุปได้ว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม และไม่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักคุณธรรม (2) ด้านหลักความโปร่งใส (3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (5) ด้านหลักความคุ้มค่า

**3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของ
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร มีดังนี้**

1) ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในอนาคตจะสูงกว่าใน
ปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมขีดความสามารถในการบริหาร
จัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน

2) ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในอนาคตจะสูงกว่า
หน่วยงานอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม มีขีดความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่มี
ภารกิจคล้ายคลึงกัน

3) ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้ม
อำนวยความสะดวกและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง
ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร ใน
อนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

4) ภาพรวมแนวโน้มของขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้ม
ในลักษณะเชิงรุก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ
บริหารจัดการเน้นเรื่องการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะ
เชิงรุกด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยครอบคลุม 4 เรื่อง ได้แก่

1.1.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.1.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.1.3 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.1.4 การศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรซึ่งเป็นกำลังพลใน กองบัญชาการทหารสูงสุด แจ่งวัฒนะ ซึ่งมีหลายหน่วยงาน คือ (1) กรมการสรรพกำลังทหาร (2) กรมการสนเทศทหาร (3) กรมการเงินทหาร (4) กรมสารบรรณทหาร (5) กรมกิจการพลเรือนทหาร

(6) กรมส่งเสริมการเกษตร (7) กรมข้าวทหาร (8) กรมกำลังพลทหาร (9) สำนักงานแพทย์ทหาร (10) สำนักงานจเรทหาร (11) สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยเลือก 5 หน่วยงาน จำนวน 1,027 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย 5 หน่วยงานที่กล่าวมานี้ ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร กรมข้าวทหาร กรมการสนเทศทหาร สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กรมกิจการพลเรือนทหาร และได้ถือว่าประชากรทั้งหมดใน 5 หน่วยงานนี้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 623 คน และนายทหารประทวน จำนวน 404 คน รวมทั้งสิ้น 1,027 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ (pre – test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.91

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำหนังสือถึงหน่วยงานในกองบัญชาการทหารสูงสุด 5 หน่วยงาน เพื่อขออนุญาตทำการศึกษา ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร กรมข้าวทหาร กรมการสนเทศทหาร สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กรมกิจการพลเรือนทหาร เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการศึกษาหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ผู้ศึกษาได้อธิบายและทำความเข้าใจให้แก่ผู้ช่วยวิจัยเพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลสนามตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2549 ถึง วันที่ 10 สิงหาคม 2549 รวม 21 วัน ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามออกไปจำนวน 1,027 ชุด สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาได้มีจำนวน 878 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 ของแบบสอบถามที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที ท้ายสุด เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ คือ

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ทั้ง 6 หลัก

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาแนวทางการพัฒนา รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.3.4 สรุปผลภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 878 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นนายทหารสัญญาบัตร และอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ทั้ง 6 หลัก สรุปได้ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตัวอย่างเช่น (1) **หลักนิติธรรม** ได้แก่ ข้าราชการปฏิบัติงานด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงาน โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงานสารบรรณ เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านธุรการในเรื่องการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ นอกจากนี้ ข้าราชการในกรมกิจการพลเรือนทหารและหน่วยงานในกองบัญชาการทหารสูงสุดถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัด และผู้บังคับบัญชาใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักในการประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว (2) **หลักคุณธรรม** ได้แก่ ข้าราชการประสานงานภายในกับเพื่อนร่วมงานในกองเดียวกันและต่างกองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ ประสานงานภายนอก หรือประสานงานกับส่วนราชการอื่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน มีระเบียบวินัย และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจและความมุ่งมั่นในการติดต่อประสานงาน

กับทุกหน่วยงาน (3) **หลักความโปร่งใส** ได้แก่ ข้าราชการมีขั้นตอนการประสานงานภายในและภายนอกที่ชัดเจน ที่สามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้หน่วยงานอื่น และประชาชนอย่างสะดวก ชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ สามารถประสานงานด้านการปฏิบัติการ จิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและมวลชนอย่างเป็นเครือข่ายได้ตลอดเวลา (4) **หลักการมีส่วนร่วม** ได้แก่ ข้าราชการยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเรื่องการประสานงานและการประสานปฏิบัติของข้าราชการ มีความรู้ความสามารถในการระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในเรื่องการประสานแผน แผนงาน และโครงการ จัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น (5) **หลักความรับผิดชอบ** ได้แก่ ข้าราชการประสานงานกับบุคลากรทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบหน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย ประสานงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ส่งเสริมให้มีการประสานงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้มีการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน และกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการประสานงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน และ (6) **หลักความคุ้มค่า** ได้แก่ กรมกิจการพลเรือนทหารใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการบูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีการกิจที่คล้ายกันหรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน บริหารจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความมั่นคง ทั้งนี้ เพื่อประหยัดงบประมาณ

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด แบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1) ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางว่า กรมกิจการพลเรือนทหาร มีปัญหาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 5 หลัก ตัวอย่างเช่น (1) **หลักนิติธรรม** ข้าราชการบางส่วนไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย ไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (2) **หลักความโปร่งใส** การควบคุมตรวจสอบการ

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารยังไม่เข้มงวดและรัดกุมเท่าที่ควร และไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (3) **หลักการมีส่วนร่วม** ข้าราชการระดมความคิดเห็นจากภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อหาข้อยุติในเรื่องการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร และไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร (4) **หลักความรับผิดชอบ** ข้าราชการบางส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่กระตือรือร้นในการประสานงาน ไม่เคารพหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงาน และ (5) **หลักความคุ้มค่า** การปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงาน ไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ และการใช้งบประมาณด้านการประสานงานไม่ประหยัด ไม่รัดกุม และไม่คุ้มค่า

สำหรับปัญหาที่เหลือ 1 หลัก คือ หลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย กล่าวคือ ข้าราชการบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดีงาม ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ไม่เอาใจใส่งานในหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรม

2) ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตัวอย่างเช่น (1) **หลักนิติธรรม** ได้แก่ ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ยึดถือกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นหลัก และเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ และการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานของข้าราชการ (2) **หลักคุณธรรม** ได้แก่ ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานประสานงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน และควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ (3) **หลักความโปร่งใส** ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และประสานการปฏิบัติงานด้วยความอดทน ซื่อตรงและเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ (4) **หลักการมีส่วนร่วม** ได้แก่ ควรประสานงานกับส่วนราชการด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุภารกิจ และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ (5) **หลักความรับผิดชอบต่อหน้าที่** ได้แก่ ควรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ และมีกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน (6) **หลักความคุ้มค่า** ได้แก่ ควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้ง

สนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถของข้าราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกรมกิจการพลเรือนทหารมากที่สุด และใช้งบประมาณในเรื่องการประสานงานอย่างประหยัด รัศม และคุ้มค่า

3) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารในปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารสูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารสูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด

4) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ว่า การบริหารจัดการกรมกิจการพลเรือนทหารด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไม่แตกต่างกัน

5) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาเห็นว่า มีความแตกต่างในหลักความโปร่งใสและกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาเห็นว่าไม่มีความแตกต่างจำนวน 5 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

6) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่งคือ นายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวนต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม และพบว่าไม่แตกต่างกันจำนวน 5 หลัก ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส

1.3.4 สรุปผลภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารในอนาคต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารในอนาคต มีแนวโน้มสูง

กว่าในปัจจุบัน มีการกีดกันคลั่งกัน อำนาจความสะดวกให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น และการบริหารจัดการด้านการประสานให้เป็นไปในลักษณะเชิงรุกด้านการปฏิบัติการ จิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง

2. การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อเป็น 4 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร

2.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กรมกิจการพลเรือนทหาร

2.3 เปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการ พลเรือนทหารในปัจจุบันกับในอดีตและหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กรมกิจการพลเรือนทหารระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม

2.4 การศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กรมกิจการพลเรือนทหาร

2.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร

เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมกิจการพลเรือน ทหาร มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 ประการ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นซึ่งแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักนิติธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามหลักนิติธรรมในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากข้าราชการ บางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารจดจำตัวบทกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ไม่แม่นยำ เช่น ระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุด ว่าด้วยหนังสือราชการ พ.ศ. 2544 รวมทั้งไม่ทบทวนกฎ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมปฏิบัติมากเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ง่าย กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิทยา บวรวัฒนา (2543: 21 – 23) ว่า ลักษณะของระบบราชการตามแนวคิดของแม็กซ์ เว็บบอร์ (Max

Weber) ว่า การทำงานองค์การในระบบราชการถูกกำหนด โดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยราชการ ทุกคนทำงานตามระเบียบ และข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (อ้างในประมวลสารรัฐศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ 2527: 135) ว่า องค์การแบบราชการหรือที่เรียกว่า bureaucracy อำนาจที่ชอบธรรมที่สุด คือ อำนาจที่มาจากกฎหมาย ได้แก่ การใช้กฎ ระเบียบ ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่

2.1.2 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักคุณธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักคุณธรรมในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารยังไม่ได้ยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน กรมกิจการพลเรือนทหารก็ยังไม่มีการฝึกอบรมหรือเครื่องมือที่เป็นหลักประกันเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้ข้าราชการบางส่วนไม่ยึดหลักคุณธรรมมากเท่าที่ควร ส่งผลให้หน่วยงานยังคงไม่ปลอดจากการทุจริต ไม่ปลอดการทำผิดวินัย การทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ เมื่อข้าราชการหรือหน่วยงานขาดคุณธรรมและจริยธรรมย่อมส่งผลเสียต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล บุรีกุล ที่กล่าวถึง “การพัฒนาดัชนีวัดธรรมภิบาลบนพื้นฐานของหลักการ 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า” โดยเฉพาะด้านหลักคุณธรรมหรือจริยธรรม (ethics) ว่า ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ พร้อมกันนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิการธรรม (2547: 32 -37) ที่กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมหรือจริยธรรมไว้ว่า คุณธรรมหรือจริยธรรมและจิตวิญญาณ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ราชการของทุกหน่วยงานไม่อาจบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขาดจิตวิญญาณของการให้บริการที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และที่ว่า จริยธรรม จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จริยธรรม คุณธรรม ของบุคลากรที่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน เสียสละ และเป็นการให้บริการแก่ประชาชน

2.1.3 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความโปร่งใส ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้านการ

ประสานงานตามหลักความโปร่งใสในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากข้าราชการ บางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนได้รับ ทราบและผู้บังคับบัญชาไม่กดดันข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรพินธ์ สมโชคชัย (อ้างถึงในวิทยานิพนธ์ของสุภัค ศรีสนั่น 2528:18) ที่ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า ความโปร่งใส หรือ transparency เป็นกลไกที่มีความ โปร่งใสซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกาและการดำเนินการที่เปิดเผยโดยประชาชนสามารถเข้าถึง และได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรมถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประชาชนสามารถ ตรวจสอบการบริหารงานและติดตามผลได้

2.1.4 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วม ผู้ศึกษาเห็น ว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดการมีส่วนร่วม ขาดการรับฟังความคิดเห็น ของประชาชน สาธารณชน และสื่อมวลชน รวมทั้งขาดการสร้าง ความเข้าใจต่อประชาชน และขาด การประสานงานที่ดี จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว เช่นนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ ถวิลวดี บุรีกุล (การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2547: 245-246) ที่ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความ เป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการ ตัดสินใจของรัฐ โดยเฉพาะอย่าง (1) การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (2) การสร้างความเข้าใจ กับสาธารณชน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รูดท์ (Roodt) (2001: 469) ว่า การมีส่วน ร่วมของประชาชนไม่ว่าในระดับมากหรือน้อยในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับการ ตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานพัฒนา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของอิม (Im) (2001: 233) ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน ว่า คือการที่ยอมให้ประชาชนจำนวนมากเท่าที่จะมากได้เข้ามา มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การทางราชการและการดำเนินนโยบายที่ประชาชนให้ความสนใจ และมีอิทธิพลต่อประชาชน

2.1.5 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบ ผู้ศึกษา เห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้าน การประสานงานตามหลักความรับผิดชอบในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติราชการ และ ขาดสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานและสังคม ในเรื่องเกี่ยวกับความรับผิดชอบนั้น

ถวิลวดี บุรีกุล (อ้างถึงในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ 2547: 236–247) ได้กล่าวถึงความหมายของสำนักความรับผิดชอบและหลักสำคัญของความรับผิดชอบไว้ดังนี้ สำนักความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วย ส่วนความรับผิดชอบประกอบด้วยหลักการย่อย คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนการสำรอง และการติดตามประเมินผลการทำงาน

2.1.6 การบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความคุ้มค่า ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมีการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามหลักความคุ้มค่าในระดับปานกลาง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประหยัดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งขาดการประสานงานและขาดการบูรณาการในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในเรื่องการประหยัด สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 12-15) ได้กล่าวไว้ว่า การประหยัดหาได้มีความหมายเพียงการที่จะระมัดระวังการใช้จ่ายใช้สอยเงินให้น้อยที่สุดและให้ได้ประโยชน์ตอบแทนสูงสุดไม่ หากแต่จะต้องพิจารณาถึงการแสวงหาวิธีการที่จะใช้จ่ายเงิน หรือทรัพย์สินขององค์การด้วยความพินิจรอบคอบประกอบด้วยเหตุผลและมุ่งประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้ง

2.2 ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า กรมกิจการพลเรือนทหารมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก ๆ ละหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญ หลักละ 1 ปัญหา โดยแต่ละปัญหาได้มาจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 4 ตารางที่ 4.9 พร้อมกันนี้ ในแต่ละปัญหาได้เสนอ “สาเหตุ” ไว้ด้วยปัญหาละ 2 สาเหตุ และเสนอ “แนวทางการพัฒนา” 2 แนวทางควบคู่ไปด้วย

2.2.1 หลักนิติธรรม ปัญหาที่สำคัญ คือ “ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงาน” เช่น ข้าราชการบางส่วนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่ 526/2528 เรื่องมาตรการประหยัดงบประมาณ และระเบียบกระทรวงการคลังอย่างเคร่งครัด ปัจจัยหนึ่งน่าจะมาจากข้าราชการบางส่วนไม่ยึดถือคำสั่งและระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยเฉพาะไม่ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินโดยตรงถึงแนวทางการเบิกจ่ายเงินให้ทันตามแผนงาน โครงการที่ได้กำหนดไว้จึงเป็นปัญหาที่จะต้องกระทำโดยเร่งด่วน

สาเหตุ

- 1) ข้าราชการของกรมกิจการพลเรือนทหารมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร
- 2) ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงาน

แนวทางการพัฒนา

- 1) ผู้บังคับบัญชาควรจัดการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลด้วยว่า ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการควบคุมดูแลข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวดมากขึ้น

2.2.2 หลักคุณธรรม ปัญหาที่สำคัญ คือ “กรมกิจการพลเรือนทหารไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรมมากเท่าที่ควร (ethics)” ตัวอย่างเช่น ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมไม่มากเท่าที่ควร

สาเหตุ

- 1) ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดการฝึกอบรมในเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน
- 2) ผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมดูแลด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านประสานงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าที่ควร

แนวทางการพัฒนา

- 1) กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรม หรือสัมมนาข้าราชการ เพื่อพัฒนา เสริมสร้างและปลูกฝังการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน เช่น ประสานงานด้วยซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ การมีจิตวิญญาณที่รับใช้ชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกที่ดั่งามด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยควรจัดการฝึกอบรมปีละ 2 ครั้ง
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรควบคุม กวดขัน ตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

2.2.3 หลักความโปร่งใส ปัญหาที่สำคัญ คือ “กรมกิจการพลเรือนทหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานยังไม่เข้มงวดเท่าที่ควร”

สาเหตุ

- 1) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารไม่เห็นถึงความสำคัญและขาดความรู้ความเข้าใจในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการด้านการประสานงาน
- 2) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดจิตสำนึกที่ดีในการบังคับบัญชาซึ่งรวมทั้งการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการประสานงานด้วย

แนวทางการพัฒนา

- 1) กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและเพิ่มพูนความรู้ในการควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน นอกจากนี้ อาจจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบดูแลในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกที่ดีในการบังคับบัญชาซึ่งรวมทั้งการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการประสานงานอย่างเข้มงวดเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.2.4 หลักการมีส่วนร่วม ปัญหาที่สำคัญ คือ “การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของกรมกิจการพลเรือนทหารไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร”

สาเหตุ

- 1) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานภายในและภายนอก
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารขาดงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก

แนวทางการพัฒนา

- 1) กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานภายในและภายนอก
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดหางบประมาณสนับสนุนให้มากเพียงพอสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก

2.2.5 หลักความรับผิดชอบ ปัญหาที่สำคัญ คือ “ข้าราชการบางส่วนขาดความกระตือรือร้นและขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน”

สาเหตุ

- 1) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากเท่าที่ควร
- 2) ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

แนวทางการพัฒนา

- 1) กรมกิจการพลเรือนควรฝึกอบรมหรือชี้แจงทำความเข้าใจผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เพิ่มการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากขึ้น
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

2.2.6 หลักความคุ้มค่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “กรมกิจการพลเรือนทหารใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการประสานงานอย่างไม่ประหยัด และได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า”

สาเหตุ

- 1) ข้าราชการบางส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหารขาดจิตสำนึกที่ดีในการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการประสานงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารไม่มีการตรวจสอบหรือประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการประสานงานของข้าราชการ

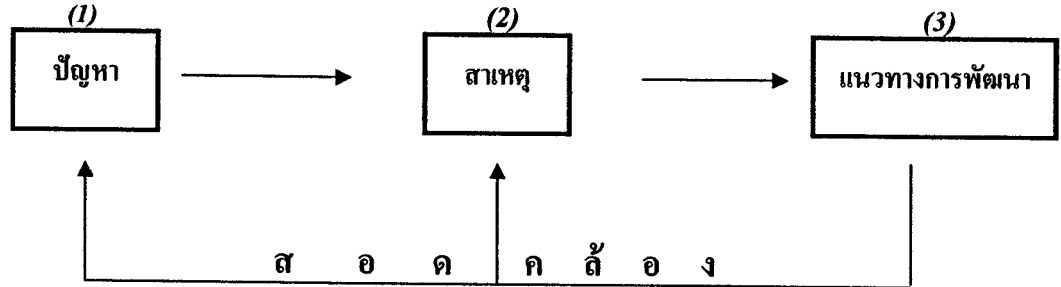
แนวทางการพัฒนา

- 1) กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้จ่ายทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการประสานงานอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากรด้วย
- 2) กรมกิจการพลเรือนทหารและผู้บังคับบัญชาควรแต่งตั้งคณะทำงานภายในเพื่อตรวจสอบการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณหรือให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบ

เพิ่มมากขึ้น ให้ความสนใจกับการควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบเพิ่มมา
กันด้วย

ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร ทั้ง 6 ประการ ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิด
ทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) มา
ปรับใช้ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทาง
การพัฒนา ทั้งนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา



หลักนิติธรรม

1. ข้าราชการบางส่วนไม่ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงาน (rule of laws)

2. หลักคุณธรรม
กรมกิจการพลเรือนทหาร ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรมมากเท่าที่ควร (ethics)

1.1 ข้าราชการมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร

1.2 ข้าราชการบางส่วนมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประสานงาน

2.1 ข้าราชการบางส่วนขาดการฝึกอบรมในเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

2.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมดูแลด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าที่ควร

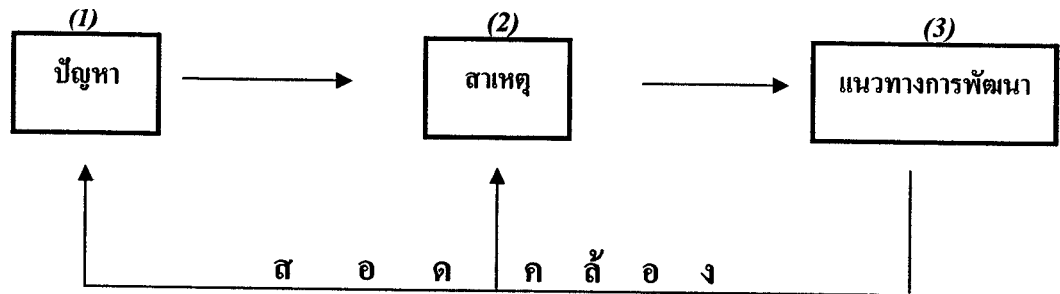
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรจัดการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลด้วยว่า ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวดมากขึ้น

2.1 กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรม หรือสัมมนาข้าราชการเพื่อพัฒนาเสริมสร้างและปลูกฝังการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกที่ดีงามด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรควบคุม กวดขัน ตรวจสอบข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับการประสานงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



3. หลักความโปร่งใส

กรมกิจการพลเรือนทหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานยังไม่เข้มงวดเท่าที่ควร (transparency)

3.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนไม่เห็นถึงความสำคัญและขาดความรู้ความเข้าใจในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการด้วยการประสานงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดีในการบังคับบัญชาซึ่งรวมทั้งการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการประสานงานด้วย

3.1 กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและเพิ่มพูนความรู้ในการควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน

3.2 กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกที่ดีในการบังคับบัญชา ซึ่งรวมทั้งการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการประสานงานอย่างเข้มงวดเพิ่มมากขึ้น

4. หลักการมีส่วนร่วม

การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (participation)

4.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประสานงานภายในและภายนอก

4.2 กรมกิจการพลเรือนทหารขาดงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก

4.1 กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประสานงานภายในและภายนอก

4.2 กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดหางบประมาณสนับสนุนให้มากเพียงพอสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก

5. หลักความรับผิดชอบ ข้าราชการบางส่วนขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน (accountability)

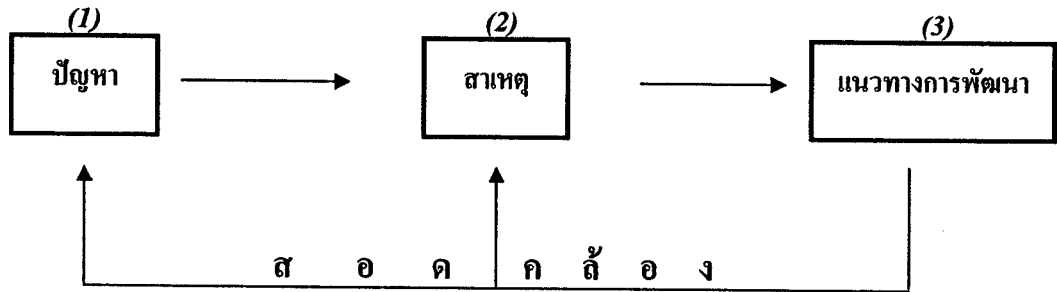
5.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากเท่าที่ควร

5.2 ข้าราชการบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

5.1 กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรมหรือชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เพิ่มการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานมากขึ้น

5.2 กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



6. หลักความคุ้มค่า
 6.1 ภารกิจพลเรือนทหารใช้
 ทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการ
 ประสานงานอย่างไม่ประหยัด และ
 6.2 ภารกิจพลเรือนทหารไม่มีการ
 ตรวจสอบหรือประเมินผลความคุ้มค่าของ
 6.3 ภารกิจพลเรือนทหารและ
 ผู้บังคับบัญชาควรแต่งตั้งคณะทำงานภายใน
 เพื่อตรวจสอบการใช้ทรัพยากรหรือ
 งบประมาณหรือให้หน่วยงานภายนอกเข้า
 มาตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น ควรให้ความสนใจ
 กับการควบคุมตรวจสอบและประเมินผล
 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และ
 เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเปิดโอกาสให้
 หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบเพิ่มมาก
 ขึ้น

6.1 ข้าราชการบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดีใน
 การใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณการ
 ประสานงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า

6.2 ภารกิจพลเรือนทหารไม่มีการ
 ตรวจสอบหรือประเมินผลความคุ้มค่าของ
 การใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณด้านการ
 ประสานงานของข้าราชการ

6.1 ภารกิจพลเรือนทหารควรจัดการ
 ฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการทุก
 ระดับในเรื่องการใช้จ่ายทรัพยากรหรือ
 งบประมาณด้านการประสานงานอย่าง
 ประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
 อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรระมัดระวังเป็น
 แบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากร

6.2 ภารกิจพลเรือนทหารและ
 ผู้บังคับบัญชาควรแต่งตั้งคณะทำงานภายใน
 เพื่อตรวจสอบการใช้ทรัพยากรหรือ
 งบประมาณหรือให้หน่วยงานภายนอกเข้า
 มาตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น ควรให้ความสนใจ
 กับการควบคุมตรวจสอบและประเมินผล
 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และ
 เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเปิดโอกาสให้
 หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบเพิ่มมาก
 ขึ้น

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของภารกิจพลเรือนทหารตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของภารกิจพลเรือนทหาร โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา มาประยุกต์ใช้

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษา ได้แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และข้อเสนอแนะอื่น ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ดังนั้น ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะจัดแบ่งหัวข้อตามกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วย ดังนี้

1) *หลักนิติธรรม* กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ข้าราชการตระหนักถึงการรักษาระเบียบวินัย การทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดหลักความยุติธรรม ควบคู่กับการมีจริยธรรมและคุณธรรม โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งริเริ่มให้มีการทบทวนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางด้านกฎหมาย และระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุด ว่าด้วยหนังสือราชการ พ.ศ. 2544 ให้ชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการประสานงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรจัดการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด และผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการประสานงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการควบคุมดูแลข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวดมากขึ้น ได้แก่ การจัดฝึกอบรมทวนวิชาในหน้าที่แก่ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีความรอบรู้ และก้าวทันต่อการพัฒนาการทางการเมืองและสังคมที่เจริญ จะมีผลกระทบต่อการทำงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร

ส่งเสริมให้นายทหารพระธรรมนูญ ของ กร.ทหาร จัดทำเอกสารแจกจ่ายเผยแพร่ความรู้ให้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารทราบถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบันและเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแนวทางในการประสานงานที่ถูกต้อง เกิดความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ตามกระบวนการยุติธรรม

2) **หลักคุณธรรม** กรมกิจการพลเรือนทหารควรส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกให้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารปฏิบัติงานด้านการประสานงานด้วยความทุ่มเท ซื่อสัตย์สุจริต เกรงครัดในระเบียบวินัย และปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและมีจรรยาบรรณในการประสานงาน เช่น การขยันตั้งใจทำงาน การก้าวทันยุคสังคมข่าวสาร ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา และรับผิดชอบต่อการกิจของกรมกิจการพลเรือนทหารและสังคม นอกจากนี้ กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดการฝึกอบรมหรือสัมมนาข้าราชการเพื่อพัฒนาเสริมสร้างและปลูกฝังการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบการมีจิตวิญญาณที่รับใช้ชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกที่คำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยจัดการฝึกอบรมปีละ 2 ครั้ง และผู้บังคับบัญชาควรควบคุม กวดขัน ตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดสัมมนาเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตนในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องเป็นธรรม มีหลักในการประพฤติปฏิบัติตนทั้งในหน้าที่รับราชการและการครองตนในชีวิตประจำวันตามหลักพระพุทธศาสนา อาทิ พรหมวิหาร 4 ทศพิธราชธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ทั้งนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 19 ธันวาคม 2549

3) **หลักความโปร่งใส** กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ประกอบกับการมีส่วนร่วมของข้าราชการในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมความรับผิดชอบ รวมทั้งการตรวจสอบการประสานงานของข้าราชการทั้งภายในและภายนอกกรมกิจการพลเรือนทหาร เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเล็งเห็นถึงการประสานงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการด้านกิจการพลเรือนในการให้ความช่วยเหลือต่อประชาชนในกรณีภัยธรรมชาติอย่างกว้างขวางในทุกช่องทางสื่อสารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นการเปิดโอกาสให้มีภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐและสื่อมวลชน สามารถประสานการติดตามตรวจสอบการทำงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร ได้ตลอดเวลา ดังนั้น กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและเพิ่มพูนความรู้ด้านการประสานงานด้านสารสนเทศเพื่อให้มีการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานและ

ภายนอกหน่วยงานด้านการประสานงานได้อย่างเป็นระบบ โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมา
รับผิดชอบดูแลในเรื่องดังกล่าวนี้ได้แก่ การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์
ต่าง ๆ กับกรมสนเทศทหารซึ่งรับผิดชอบในเรื่องของวิทยาการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการ
พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในกองบัญชาการทหารสูงสุด เพื่อให้เกิดทักษะและการพัฒนาความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้โปร่งใส และตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับแผน
กลยุทธ์ “กองบัญชาการทหารสูงสุด ไสสะอาด” พ.ศ. 2546-2550

4) **หลักการมีส่วนร่วม** กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ความสำคัญกับ
ความคิดเห็นและการประสานงานของข้าราชการทุกระดับ เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
สร้างศรัทธาและความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้ง
เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาติดต่อประสานงาน และเสนอแนะต่าง ๆ ต่อกรมกิจการพลเรือนใน
การช่วยเหลือประชาชนจากภัยพิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้ กรมกิจการพลเรือนทหารควรฝึกอบรม
ข้าราชการผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอก และกรมกิจการพลเรือนทหารควร
จัดหางบประมาณสนับสนุนให้มากเพียงพอสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก ได้แก่ การ
จัดโครงการกิจกรรมสัมพันธ์ภายในกรมกิจการพลเรือนทหารเพื่อให้เกิดความสนิทสนม ความ
สามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยเฉพาะการเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลต่อการ
ประสานงานอย่างเป็นเอกภาพ และประสิทธิผลในอนาคต

5) **หลักความรับผิดชอบ** ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความรู้ในเรื่อง
มาตรฐานด้าน จริยธรรม คุณธรรม และความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ
ประสานงานแก่ข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องใช้หลักการประสานงาน
เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน แผนงาน โครงการและผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นธรรม
นอกจากนี้ กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ข้าราชการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ
สร้างสำนึกความเป็นเจ้าของของหน่วยงานร่วมกัน โดยการพัฒนาฝึกอบรมหรือชี้แจงทำความเข้าใจกับ
ข้าราชการทุกระดับให้เกิดความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
ด้านการประสานงานยิ่งมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง ความรับผิดชอบด้านการประสานงานที่
สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540)

6) **หลักความคุ้มค่า** กรมกิจการพลเรือนทหารควรตระหนักและคำนึงถึง
การประสานงานการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการ
ประสานงานกับข้าราชการและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันให้บูรณาการใช้ทรัพยากรของรัฐที่มี
อยู่ร่วมกัน นอกจากนี้ กรมกิจการพลเรือนทหารควรคำนึงถึง กฎ ระเบียบของทางราชการต่าง ๆ

เพื่อสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการทุกระดับให้คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า กรมกิจการพลเรือนทหารควรแต่งตั้งคณะทำงานภายในเพื่อตรวจสอบการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณหรือพิจารณาให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบด้วย อย่างไรก็ตาม กรมกิจการพลเรือนทหารควรจัดฝึกอบรมทวนแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงินและข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหาร ได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ ระเบียบ การประสานงานการปฏิบัติงานกับสำนักงบประมาณเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมข้าราชการปฏิบัติงานด้านงบประมาณของกรมกิจการพลเรือนทหาร และของหน่วยงานขึ้นตรงของกรมกิจการพลเรือนทหาร ให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะเพื่อให้การปฏิบัติเป็นแบบแผนเดียวกันและได้รับการยอมรับจากส่วนราชการต่าง ๆ อาทิ การให้คำแนะนำการใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุม การเบิกจ่ายค่าพาหนะ รั้งจ้าง ในเรื่อง ระเบียบแบบ ข้อบังคับ และคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่ 5252/2549 เรื่องมาตรการประหยัดงบประมาณ เป็นต้น

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอื่นเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการกรมกิจการพลเรือนทหาร นอกเหนือไปจากข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าว ข้อเสนอแนะอื่นมี 3 ข้อ ดังนี้

1) วิธีการหรือเทคนิคการบริหารแบบอื่น

กรมกิจการพลเรือนทหารควรนำกรอบแนวคิด วิธีการบริหารจัดการหรือเทคนิคการบริหารงานแบบอื่น ๆ ที่หน่วยงานของรัฐอื่นหรือหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ได้นำไปใช้ในการบริหารจัดการแล้วประสบผลสำเร็จมาเสริม โดยควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร เช่น การบริหารจัดการโดยอาศัยระบบข้อมูล เรียกว่า MIS (Management Information System) การบริหารจัดการ โดยใช้แผนภูมิควบคุมขอบข่ายของงาน ที่เรียกว่า แกนที่ ซาร์ท (Gantt Chart) มาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน โดยแสดงแผนภูมิไว้อย่างเปิดเผยในหน่วยงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน ผลผลิต และเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กรมกิจการพลเรือนทหารควรน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ปี 2517) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหน่วยงานอันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

สำคัญ คือ ประเทศชาติ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน เช่นนี้ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารหน่วยงาน ดังนี้

(1) *ความพอประมาณ* กรมกิจการพลเรือนทหารควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารในการเชื่อมประสานตามแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามขั้นตอน ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน ข้อมูลที่ชัดเจน และการมีหลักคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การไม่เลือกปฏิบัติหรือมีหลายมาตรฐาน รวมทั้งไม่ไปเบียดบังการใช้ทรัพยากร ข้าราชการและเครื่องมือต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่น ๆ โดยให้การปฏิบัติงานตามแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติเป็นไปด้วยความพอประมาณและบรรลุภารกิจ โดยสม่ำเสมอ และเป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาทราบดีและปฏิบัติมาโดยตลอด

(2) *ความมีเหตุผล* กรมกิจการพลเรือนทหารดำเนินการควรให้ข้าราชการได้มีการประสานการปฏิบัติทั้งภายในกรมกิจการพลเรือนทหารและหน่วยงานอื่น ๆ โดยการคิด การพูด การทำบนฐานของความรู้ที่รู้จริง โดยความรู้ นั้น ควรครอบคลุมความรู้ในวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน รวมตลอดถึงความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อประกอบการคิด การลงมือปฏิบัติจริง และการประเมินผล มีหลักการ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ แต่ที่สำคัญคือ การต้องมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กัน ไปด้วย การใช้ทรัพยากรทั้งข้าราชการและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือสั่งการใด ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องบนพื้นฐานของความมีเหตุผลและความถูกต้อง

(3) *การมีภูมิคุ้มกัน* กรมกิจการพลเรือนทหารควรพัฒนาข้าราชการให้ตระหนักถึงองค์ความรู้สมัยใหม่ มีความใฝ่รู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพสายการทหารอยู่ตลอดเวลา การรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพและบรรลุภารกิจ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของข้าราชการในการที่จะเป็นพลังแห่งการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของกรมกิจการพลเรือนทหารมีลักษณะที่สมบูรณ์แบบ โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันและพร้อมจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลด้วยความไม่ประมาท มีสติ และการจะคิดจะทำอะไรจะต้องมี

ความระมัดระวัง โดยเฉพาะผู้นำทุกระดับจะต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาทต้องพร้อมที่จะรับและ
รุกเสมอ

3) พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ศึกษาขอเชิญ พระ
ราชดำรัสตอนหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ตรัสขอพระทัยพระราชอาคันตุกะที่เข้าเฝ้า
ฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม เมื่อ 12 มิถุนายน 2549 มาเพื่อเป็นแนวทางการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนี้

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พุด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญ
ต่อกายต่อใจต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน
ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิดเห็นของตนให้
ถูกต้องเที่ยงตรงและมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หากความคิดจิตใจและการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอย
เดียวกันในทางที่ดีที่เจริญนี้ยังมีความพร้อมมูลในกายในใจของคนไทย ก็มั่นใจว่าประเทศไทย
จะดำรงมั่นคงอยู่ไปได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการ
พลเรือนทหารในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่เห็นว่าควรมีการศึกษาหรือวิจัย
เพิ่มเติม ดังนี้

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการ
วิเคราะห์ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจน
การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในปัจจุบัน
กับในอดีต รวมทั้งเปรียบเทียบภาพรวมความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
บางกลุ่ม และการศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการประสานงานด้วย ดังนั้น
ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์หรือปรับใช้กับหน่วยงานอื่นตามความ
เหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการพิสูจน์และยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระครอบคลุม
แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการภาครัฐ เมื่อนำไปวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบกับ
กรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ควรศึกษาหรือวิจัยแบบเจาะลึกการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแต่ละด้านอย่างเจาะจง

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจกับการศึกษาภายในหน่วยงาน

3.2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหารกับหน่วยราชการอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขวาง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.5 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของหน่วยงานของรัฐภายใต้กรอบแนวคิดในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะเจาะลึกในด้านหลักการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบูรณาการการแสดงความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐต่อไป รวมทั้งการเข้ามาควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและงบประมาณ

3.2.6 ควรศึกษาแนวโน้มการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารอย่างละเอียด

3.2.7 ควรศึกษาถึงความผิดพลาดที่เกิดจากการบริหารจัดการด้านการประสานงาน รวมทั้งศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ แต่ละด้านของกรมกิจการพลเรือนทหารและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ผู้ศึกษาเห็นว่าข้อเสนอข้างต้นจะเป็นประโยชน์ต่อกรมกิจการพลเรือนทหารหน่วยงานอื่น ๆ ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติในการปฏิบัติงานให้บังเกิดเป็นรูปธรรมต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการศึกษาหรือทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารในอนาคตได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดิคิดถ (2532) *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร อักษรบัณฑิต
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2527) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน” โดย ดิน
ปรัชญพฤทธิ, ไกรยุทธ ชีรตยาคินันท์ กรุงเทพมหานคร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2527
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2528) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ถวิลวดี บุรีกุล (2547) “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ*
หน่วยที่ 10 หน้า 236-247 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิทยาการจัดการ
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) *การบริหารการศึกษสมัยใหม่: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
วัฒนาพานิช
- ถวิลวดี บุรีกุล อ้างถึงใน อารี เพ็ชรไทย (2548) “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ” วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นุชจรินทร์ รัชชกุล (2538) “การประสานงานภายใน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) “การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย”
กรุงเทพมหานคร เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรรุ่นที่ 41
ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช 2541 - 2542
- พีระศิลป์ คำนวนศิลป์ (2541) *การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า*
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532) *วัฒนธรรมการบริหาร กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์*
- พิทยา บวรวัฒนา (2543) *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887 - 1970)*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) “แนวคิดและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการพัฒนา* หน่วยที่ 1 หน้า 30-33 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ศิริอร ชันชหัตต์ (2536) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร อักษรพิพัฒน์
- สิรินทร์ ฐูปกล้า (2548) “การบริหารการพัฒนาการเลือกตั้ง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 7 หน้า 372 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมบูรณ์ อุปถัมภ์ (2532) *ความรู้หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- สยาม คำปรีดา (2535) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2544) *หลักการบริหารเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) *แนวทางการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท
- อรพินท์ สมโชคชัย (2540) “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance)” เอกสารรายงาน TDRI มกราคม ฉบับที่ 20 “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี”
- อรพินท์ สมโชคชัย อ้างถึงใน สุภัค ศรีสนั่น (2548) “ปัญหาและการพัฒนา ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุดร ตันติสุนทร (2549) “ช่วยกันสร้างประชาธิปไตย โดยช่วยกันสร้าง ท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง” *มติชน* (16 มิถุนายน 2549)
- _____ (2549) “คนดี...อยู่ที่ไหน” *มติชน* (1 กรกฎาคม 2549)
- _____ (2549) “ไปคูปฏิรูปรัฐบาลกลางของญี่ปุ่น” *มติชน* (18 กรกฎาคม 2549)
- _____ (2549) “การปฏิรูปการเมืองต้องปฏิรูปที่นักการเมือง” *มติชน* (2 ตุลาคม 2549)
- Asian Development Bank (1995) *Governance: Sound Development Management* Manila : ADB.
- Cronbach L. J. (1951) “Coefficient alpha and the internal structure of tests.” *Psychometrika* 16:297-334 .

- Carlisle, Howard M. (1976) *Management Concepts and Stimulation*. USA: Science Research Associates.
- Dalton E. Ecfarland.(1970) *Management : Principle and Practices*. London : Mc Millar.
- Gulick, L. & Urwick L. อ้างถึงใน สมพงษ์ (2521) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- Millet, J. D.(1954) *Management in the Public Service*. New York : McGraw – Hill Book .
- Im, Sangham Bureaucratic Power (2001) *Democracy and Administrative Democracy*. Aldershot : Ashgate Publishing .
- Japan International Cooperation Assistance (JICA) (1995) *Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee* Tokyo JICA.
- Koontz, H, & O'Donnel, C. (1964) *Management:A Books of Reading*. San Francisco:Mcgraw-Hill. อ้างถึงในสมพงษ์ เกษมสิน (2523) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- Mrityunjy Baneyee (1963) *Business Administration*. Bombay : Asia Publishing House.
- Peter F. Drucker อ้างถึงใน สมพงษ์ (2523) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- Roodt, Monty.(2001)“Participation, Civil Society and development.” In Coctzee, Jamk. Et al., eds. *Development : theory, Policy and Practice*. Oxford: University Press South Africa.
- Ryan, T.A. and Smith (1954) *P.C. Principle of Industrail Psychoiogy*. New York : The Ronald Press .
- Yehezkel Dror.(1982) “Administration Coordination” *Public Administration Review* 2.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อ ประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่กรมกิจการพลเรือนทหารในการปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อ จะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และ กรมกิจการพลเรือนทหารในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการ

ประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ตาม

กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรมกิจการพลเรือนทหาร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

- | | | |
|------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> (1) ชาย | <input type="checkbox"/> (2) หญิง |
| 2. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> (2) ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> (3) สูงกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> (4) อื่น ๆ โปรดระบุ..... |
| 3. ระดับตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> (1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร | <input type="checkbox"/> (2) นายทหารประทวน |
| 4. อายุราชการ | <input type="checkbox"/> (1) 1-10 ปี | <input type="checkbox"/> (2) 11-20 ปี |
| | <input type="checkbox"/> (3) 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> (4) 31 ปีขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของกรมกิจการพลเรือนทหาร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดของแต่ละเครื่องหมายเดียว

ขีดความสามารถ หมายถึง ประสิทธิภาพ ความสามารถหรือระดับความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการประสานงาน ตามอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ที่เอื้ออำนวยต่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจกันในการจัดระเบียบการปฏิบัติงานและการจัดกลไก ขั้นตอนการปฏิบัติ ต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมถึงให้สอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภายในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า “กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด” ต่อจากนี้ไป เรียกว่า “กร.ทหาร”

2.1 หลักนิทรรศน์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ข้าราชการ กร.ทหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ในเรื่องการติดต่อประสานงาน โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบงานสารบรรณ			
2. ข้าราชการ กร.ทหาร มีความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านธุรการ ในเรื่องการติดต่อประสานงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ			
3. ข้าราชการของ กร.ทหาร และภายนอกหน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ ในการติดต่อประสานงานอย่างเคร่งครัด			
4. ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับเป็นหลักในการประสานงานมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว			
5. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักนิทรรศน์ในระดับสูง			

2.2 หลักคุณธรรม			
6. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายในกับเพื่อนร่วมงานในกองเดียวกัน และต่างกองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ			
7. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานภายนอก หรือประสานงานกับส่วนราชการอื่น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ			
8. ในการประสานงานข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม			
9. ข้าราชการ กร.ทหาร มีจิตใจและความมุ่งมั่นในการติดต่อประสานงานกับทุกหน่วยงาน			
10. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักคุณธรรมในระดับสูง			
2.3 หลักความโปร่งใส			
11. กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายในที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้			
12. กร.ทหาร มีขั้นตอนการประสานงานภายนอกที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้			
13. กร.ทหาร เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้หน่วยงานอื่นและประชาชนอย่างสะดวก ชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้			
14. ข้าราชการของ กร.ทหาร สามารถประสานงาน ด้านการปฏิบัติภารกิจจิตวิทยาและด้านการประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและมวลชนอย่างเป็นเครือข่ายได้ตลอดเวลา			
15. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักความโปร่งใสในระดับสูง			
2.4 หลักการมีส่วนร่วม			
16. กร.ทหาร ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน			
17. ผู้บังคับบัญชาของ กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเรื่องการประสานงานและการประสานการปฏิบัติจากข้าราชการ			
18. กร.ทหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นและจัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประสานงานจากส่วนราชการอื่น นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน และสื่อมวลชน			
19. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการของ กร.ทหาร มีความรู้ความสามารถในการระดมความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในเรื่องการประสานแผน แผนงาน และ โครงการ			
20. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับสูง			

2.5 หลักความรับผิดชอบ			
21. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ กร.ทหาร ประสานงานกับทั้งคนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และรับผิดชอบหน้าที่ที่มีต่อสังคมด้วย			
22. กร.ทหาร ประสานงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดไว้			
23. กร.ทหาร ส่งเสริมให้มีการประสานงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้มีการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบร่วมกัน			
24. กร.ทหาร ได้กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการประสานงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน			
25. ในภาพรวม กร.ทหาร มีขีดความสามารถด้านการประสานงานตามหลักความรับผิดชอบในระดับสูง			
2.6 หลักความคุ้มค่า			
26. กร.ทหาร ใช้งบประมาณเพื่อปฏิบัติงานในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
27. ในการประสานงาน กร.ทหาร ได้บูรณาการหรือผสมผสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจที่คล้ายกัน หรือปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน			
28. กร.ทหาร ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงานในส่วนที่ไม่ใช่ด้านความมั่นคง ทั้งนี้ เพื่อประหยัดงบประมาณ			
29. กร.ทหาร บริหารจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม			
30. ในภาพรวม ขีดความสามารถด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ตามหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับสูง			
31. ในภาพรวมทั้งหมด กร.ทหาร มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลักข้างต้นในระดับสูง ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานตามกรอบแนวคิดการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมกิจการพลเรือนทหาร

3.1 หลักนิติธรรม			
32. ข้าราชการบางส่วน ของ กร.ทหาร ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน			
33. กร.ทหาร ไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน			
3.2 หลักคุณธรรม			
34. ข้าราชการบางส่วน ของ กร.ทหาร ขาดจิตสำนึกที่ดีงาม เช่น ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้ อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่งานในหน้าที่			
35. กร.ทหาร ไม่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้มีคุณธรรมมากเท่าที่ควร			
3.3 หลักความโปร่งใส			
36. การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร ยังไม่เข้มงวดและรัดกุมเท่าที่ควร			
37. กร.ทหาร ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เช่น การติดต่อประสานงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการพลเรือนทหารอย่างแท้จริง			
3.4 หลักการมีส่วนร่วม			
38. ข้าราชการของ กร.ทหาร ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร			
39. กร.ทหาร ระดมความคิดเห็นจากภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อหาข้อยุติในเรื่องการประสานงานไม่มากเท่าที่ควร			
3.5 หลักความรับผิดชอบ			
40. ข้าราชการของ กร.ทหาร บางส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่กระตือรือร้นในการประสานงาน			
41. ข้าราชการบางส่วน ของ กร.ทหาร ไม่เคารพหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานงาน			

3.6 หลักความคุ้มค่า			
42. การใช้งบประมาณของ กร.ทหาร ในเรื่องการประสานงาน ไม่ประหยัด ไม่รัดกุม และไม่คุ้มค่า			
43. การปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วนที่ทำหน้าที่ประสานงาน ไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของกรมกิจการพลเรือนทหาร

4.1 หลักนิติธรรม			
44. กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานของข้าราชการ			
45. กร.ทหาร ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ยึดถือกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นหลัก และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ			
4.2 หลักคุณธรรม			
46. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ			
47. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานประสานงานด้วยความเสียสละเพื่อหน่วยงาน			
4.3 หลักความโปร่งใส			
48. กร.ทหาร ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว			
49. ประสานการปฏิบัติงาน กร.ทหาร ควรดำเนินการประสานงานด้วยความอดทน ซื่อตรง และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้			
4.4 หลักการมีส่วนร่วม			
50. กร.ทหาร ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประสานงานของ กร.ทหาร			
51. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรประสานงานและประสานการปฏิบัติกับทุกส่วนราชการด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุภารกิจ			

4.5 หลักความรับผิดชอบ			
52. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเสถียรเพื่อหน่วยงาน			
53. ข้าราชการของ กร.ทหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ			
4.6 หลักความคุ้มค่า			
54. กร.ทหาร ควรใช้งบประมาณด้านการประสานงานอย่างประหยัด รัดกุม และคุ้มค่า			
55. กร.ทหาร ควรจัดหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่ประสานงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถของข้าราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ กร.ทหาร มากที่สุด			
เปรียบเทียบขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
56. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
57. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร สูงกว่าหน่วยงานอื่นของส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด			
แนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
58. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน			
59. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มจะสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน			
60. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานของ กร.ทหาร ในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น			
61. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของ กร.ทหาร ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะเชิงรุกด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง			

ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาวาอากาศโทหญิง เรวดี รวงผึ้งหลวง
วัน เดือน ปี เกิด	18 มกราคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก พ.ศ. 2526
สถานที่ทำงาน	กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกการประชุม กองเลขานุการ กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด