

**แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม :
ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ**

**THE IMPLEMENTATION OF THE GOOD GOVERNANCE POLICY IN THE DEPARTMENT OF
SPECIAL INVESTIGATION**

ณัฐ วิมลพิรพัฒนา¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม:ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและปัญหาอุปสรรครวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ในเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และข้าราชการในตำแหน่งทั่วไป จำนวน 289 คน และเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 10 คน

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725

2) ด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะด้านนโยบายและด้านทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3) ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการวัดผลและดำเนินการให้นโยบายสามารถทำการศึกษาเข้าใจได้โดยง่ายเป็นรูปธรรม และการนำเสนอผลการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ และควรมีการผลักดันนโยบายธรรมาภิบาลให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the relevant factors and obstacles within the implementation of The Good Governance Policy including delineating how to solve such implementation problems. A mixed method using both quantitative survey research and qualitative research through a focus group was the method approach used for this study. The quantitative research was conducted by surveying the opinions of 289 people employed as government officials at all levels in The Department of Special Investigation and the qualitative data came from a focus group of 10 executives and practitioners.

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

The results had revealed that:

1) The related personal factors in good governance policy implementation, it was found that the only official with a different income employed a different policy implementation. As for the personal factors in administration under the principles of good governance; officials who had a different marital status and income expressed different opinions in the administration of the principles of good governance as a statistically significant level at the .05, and the factors affecting the successful implementation of the principles of good governance and management were in the evaluation and on a policy resource basis. Apart from this, it was found that policy goals and standards were significantly associated, with a level of 0.01 and a correlation coefficient of 0.725

2) As for the problems and obstacles in the management under the principles of good governance, generally, these were the main problems, which must be resolved in the development of all aspects of human resources and policy.

3) Any approach to solving the problems and obstacles of the policy implementation should be conducted to measure and understand, preferably, visually including using innovative technologies. The policy should be conducting continually.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมโลกในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา รวมทั้งกระบวนการโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้เกิดการปรับกระบวนการทัศน์ในการมองถึงบทบาทของภาครัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน รวมถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศแนวความคิดเรื่อง ธรรมภิบาล (good governance) นับว่าเป็นเรื่องที่เพิ่มมีการกล่าวขวัญกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะหลังจากเกิดวิกฤติการณ์การเงินในเอเชีย เมื่อปี พ.ศ.2540 ทำให้ประเทศไทยได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัญหาการคอร์รัปชัน หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างกว้างขวาง อันมีสาเหตุสำคัญมาจากความไม่โปร่งใสในการบริหารงานของภาครัฐและเอกชน ทำให้ประเทศไทยต้องกู้เงินจากกองทุนเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) และธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งได้ระบุให้รัฐบาลไทยต้องรักษาสัญญาที่จะสร้าง Good Governance ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า “ธรรมภิบาล” หรือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน โดยหลักการของธรรมาภิบาลได้เป็นส่วนหนึ่งในแนวทางการบริหารจัดการประเทศ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยกำหนดสาระสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งได้มีกำหนดให้ส่วนราชการทุกส่วนดำเนินการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้เร่งดำเนินการปรับปรุงระเบียบเงื่อนไขกติกาที่จะนำพาสังคม

ซึ่งรวมภาคธุรกิจเอกชน ภาคราชการและภาคประชาชน ให้มุ่งสู่สังคมที่มีธรรมาภิบาล จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้คือ มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยหลักการเป้าหมาย 7 ประการ คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
- ทั้งนี้กระทรวงยุติธรรมในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่บริหารจัดการกระบวนการยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในการบังคับใช้กฎหมาย จึงจัดว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ให้ทันสมัยและ

มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้กระทรวงยุติธรรมสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวได้ กระทรวงยุติธรรมได้นำพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดินฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 มาตรา 3วรรค 1 ซึ่งกำหนดให้การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต้องใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักเกณฑ์ โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ประจำปีพ.ศ. 2551- 2555 มีการระบุอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 5 แผนพัฒนาระบบงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ระบบบริหารจัดการและระบบงานยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์นั้นจำเป็นต้องมีการแปลงจากแผนยุทธศาสตร์ออกเป็นนโยบายต่างๆเพื่อให้แต่ละหน่วยงานนั้นได้นำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ มุขี อนุমানราชชน (2549: 218) ที่ได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ในนโยบาย ซึ่งในที่นี้อาจจะเป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม หรือนโยบายต่างๆ ประกอบไปด้วยการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ ในส่วนของกระทรวงยุติธรรมนั้นได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ประจำปีพ.ศ. 2551- 2555 และให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมนั้นได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งจากแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวนั้นจะเป็นการเน้นในส่วนของการพัฒนาระบบงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ระบบบริหารจัดการและระบบงานยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงได้มีการกำหนดเป็นนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อีกด้วย

ในส่วนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DEPARTMENT OF SPECIAL INVESTIGATION) หรือ “DSI” มีการจัดตั้งขึ้นภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการสืบสวนสอบสวนป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมพิเศษ มีอำนาจหน้าที่หลักคือ เพื่อป้องกัน ปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 (ประกาศเมื่อ 19 มกราคม พ.ศ.2547) ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามสภาพการข้างต้นของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงถือได้ว่าเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่เปรียบเสมือนหน้าต่างที่เข้ามาใกล้กรองความยุติธรรมให้แก่สังคม ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การปกครอง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมุ่งศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีปัจจัยใดบ้าง พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล นอกจากนี้ยังศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้กรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยทำการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และข้าราชการในตำแหน่งทั่วไปในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ได้แก่ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนศึกษาเอกสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยจะนำผลจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมด้วยผลการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ประกอบเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ แล้วนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยศึกษาตามตัวแปรต่างๆ ในกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์ ซึ่งการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจะแสดงให้เห็นถึงทัศนคติ ความคิดเห็น และแบบแผนพฤติกรรมที่อยู่เบื้องหลัง ที่ผู้วิจัยไม่สามารถจะหาได้จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ดังนั้นการสนทนากลุ่มจึงเป็นในลักษณะเสริมงานวิจัยแบบสำรวจให้สามารถค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยเสริมให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากร คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ ผู้บริหาร, พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ, เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และข้าราชการในตำแหน่งทั่วไปในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งหมด 1,023 คน จากนั้นผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้เท่ากับ 288 คน เพื่อเป็นการป้องกันข้อมูลสูญหายผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนประชากรอีกร้อยละ 10 จึงได้ประชากรจำนวนทั้งหมด 310 คน และจำนวนประชากรเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากฝ่ายบริหารและ

ฝ่ายปฏิบัติการ โดยประกอบไปด้วย ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหาร จำนวน 5 คน และ ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Study) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เป็นส่วนประกอบในการสร้างประเด็นคำถามเพื่อให้ได้ถึงข้อมูลเชิงลึก โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ในส่วนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา และวัตถุประสงค์ และนำมาทำการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ถูกต้องและตรงตามเนื้อหาที่กำหนด เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสังคมศาสตร์ SPSS หาค่าทางสถิติโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.966

2. ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากการรวบรวมวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์

และปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าสถิติประเภท ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของประชากรที่ศึกษา และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพศ กับการนำนโยบายไปปฏิบัติและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์แบบ (Independent T-test)

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรข้อมูลทั่วไปกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ที่แตกต่างกันด้วย (Least Significant Difference: LSD)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient: r)

5. วิเคราะห์สมการเพื่อทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Coefficient of Determination : R^2) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวทำนาย (Standard Error of the Estimate : SEE) เพื่ออธิบายความสามารถของสมการในการทำนาย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม: ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
เพศ	ชาย	153	3.40	0.606	.563
	หญิง	136	3.36	0.553	
	รวม	289	3.38	0.581	
อายุ (ปี)	21 – 30	32	3.53	0.615	.493
	31 – 40	121	3.38	0.552	
	41 – 50	92	3.35	0.634	
	50 – 60	44	3.35	0.517	
	รวม	289	3.38	0.581	
สถานภาพสมรส	โสด	135	3.42	0.543	.015*
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	142	3.39	0.581	
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12	2.92	0.819	
	รวม	289	3.38	0.581	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.47	0.275	.933
	ปริญญาตรี	117	3.40	0.591	
	ปริญญาโท	159	3.37	0.575	
	ปริญญาเอก	7	3.30	0.805	
	รวม	289	3.38	0.581	
ตำแหน่งงาน	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	80	3.33	0.637	.240
	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	161	3.38	0.542	
	ข้าราชการตำแหน่งงานทั่วไป	48	3.50	0.605	
	รวม	289	3.38	0.581	
รายได้ (บาท)	ต่ำกว่า 10,000	2	4.54	0.647	.001*
	10,000 – 15,000	15	3.54	0.567	
	15,001 – 20,000	18	3.61	0.587	
	20,001 – 25,000	25	3.33	0.624	
	25,001 – 30,000	47	3.32	0.540	
	30,001 – 35,000	35	3.59	0.522	
	35,001 – 40,000	19	3.60	0.555	
	40,001 – 45,000	26	3.29	0.524	
	45,001 ขึ้นไป	102	3.25	0.576	
	รวม	289	3.38	0.581	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.847 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)

การนำนโยบายไปปฏิบัติ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	Correlation Coefficient (r)				
	ด้านวัตถุประสงค์ และมาตรฐาน	ด้านทรัพยากร นโยบาย	ด้านการติดต่อ สื่อสาร	ด้านการติดตาม ประเมินผล	ภาพรวมการนำ นโยบายไปปฏิบัติ
ภาพรวมการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	0.723**	0.717**	0.755**	0.799**	0.847**

** p < 0.001

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบ 2 ตัวแปร เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีปัจจัยเพียง 3 ปัจจัยที่เข้าสมการพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล ด้านทรัพยากร

นโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725 สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีความคลื่อนมาตรฐานของตัวทำนาย 0.304 ได้สมการทำนายดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	สมการ	R ²	SEE
ภาพรวมการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	$0.998 + 0.346(\text{การติดตามประเมินผล}) + 0.221(\text{ด้านทรัพยากรนโยบาย}) + 0.142(\text{วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย})$	.725	.304

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงเกี่ยวกับที่มาของนโยบายที่จัดทำขึ้นกับนโยบายบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อีกทั้งผลลัพธ์ได้นั้นไม่สามารถทำให้บุคลากรเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

2. ด้านทรัพยากรนโยบาย พบว่า ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีเรื่องของระบบอุปถัมภ์ ในเรื่องของการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย ให้ความคิดความชอบ หรือเลือกปฏิบัติ จึงทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลนั้นขาดบุคลากรที่มีความเหมาะสมและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเกี่ยวกับนโยบายต่างๆมีข้อมูลที่ค่อนข้างมีรายละเอียดมาก ประกอบกับช่องทางการติดต่อสื่อสารในเรื่องของการชี้แจงนโยบายนั้นมีหลายช่องทาง จึงส่งผลให้บุคลากรขาดความเข้าใจมาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จึงเกิดการ लेकरับสื่อของบุคลากร ซึ่งอาจทำให้การรับข้อมูลข่าวสารของนโยบายนั้นตกหล่นได้

4. ด้านการติดตามประเมินผล พบว่า ในการประเมินผลไม่สามารถสะท้อนความเป็นจริงได้ทั้งหมด เนื่องจากในการประเมินผลงานนั้นมีการระบุหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรไม่สามารถที่จะแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้การประเมินผลนั้นไม่สามารถวัดความสำเร็จของนโยบายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์

สรุปผลปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. หลักนิติธรรม พบว่า ในทางปฏิบัติในเรื่องของการออกระเบียบหรือข้อจำกัดต่าง ๆ นั้นยังพบปัญหาในเรื่องการตีความข้อกฎหมายทำให้เกิดการใช้ดุลพินิจ ซึ่งการให้เจ้าพนักงานมีการใช้ดุลพินิจของตน แต่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลในการใช้ดุลพินิจเหล่านั้นได้อย่างชัดเจน อาจทำให้การตีความไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม อีกทั้งในส่วนของการบังคับใช้กฎหมายหรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งข้อบังคับยังไม่มีการนำกฎหมายที่กำหนดมาใช้อย่างเคร่งครัด

2. หลักคุณธรรม พบว่า ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาที่สืบเนื่องมาจากระบบอุปถัมภ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม อีกทั้งยังไม่มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพมากพอที่จะสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือในเรื่องระบบคุณธรรม ตลอดจนการจัดอบรมสัมมนาเพื่อปลูกฝังหลักคุณธรรมมีไม่เพียงพอ และขาดแบบประเมินผลที่มีคุณภาพมากเพียงพอที่จะสามารถชี้วัดว่าบุคลากรเหล่านั้นจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. หลักความโปร่งใส พบว่า ในด้านการบริหารงานภายในยังขาดระบบตรวจสอบความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนเป็นที่น่าเคลือบแคลงหรือน่าสงสัย และในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคดีนั้นในบางส่วนไม่สามารถเปิดเผยได้จึงอาจถูกมองได้ว่ามีความไม่โปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม พบว่า การดำเนินการภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษยังขาดในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายด้านการมีส่วนร่วมในเรื่องของการทำกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบของชมรม อีกทั้งบุคลากรในบางส่วนไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเครือข่ายภาคประชาชนยังไม่มีครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ

5. หลักความรับผิดชอบ พบว่า การที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการโอนย้ายบุคลากรมาจากหลายหน่วยงาน จึงส่งผลต่อความรับผิดชอบในแต่ละบุคคลที่มีมากขึ้นแตกต่างกันไป ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษยังขาดการสร้างวัฒนธรรมในการตระหนักถึงความสำนึกรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน

6. หลักความคุ้มค่า พบว่า ในการบริหารจัดการและจัดสรรการใช้ทรัพยากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษยังขาด

การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการประหยัดพลังงาน และขาดการส่งเสริมสร้างในการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

7. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในด้านการฝึกอบรมยังขาดการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ให้มีความต่อเนื่องและเพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนหลักสูตรที่เปิดอบรมนั้นบางหลักสูตรมีการรับจำนวนจำกัดทำให้ผู้ที่มีความสนใจไม่สามารถเข้าร่วมได้ อีกทั้งยังขาดความครอบคลุมในทักษะความรู้ที่จำเป็นอีกในหลายๆ ด้าน รวมไปถึงการประเมินที่ยังขาดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้วัดถึงองค์ความรู้ที่ได้หลังจากผ่านการอบรม

8. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษยังไม่มีมีการจัดให้บุคลากรในแต่ละส่วนงานได้มีโอกาสจัดทำแผนผังความคิดหรือนำเสนอเรื่องราวเพื่อเผยแพร่ความรู้เฉพาะบุคคลที่ได้จากประสบการณ์ทำงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

9. หลักการบริหารจัดการ พบว่า การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้านการบริหารงานภายใน ในส่วนของการรับเรื่องร้องเรียนยังขาดเกณฑ์การพิจารณาแบ่งแยกคดีที่ชัดเจน อีกทั้งในส่วนงานด้านการรับเรื่องร้องเรียนต้องมีการปรับปรุงให้มีมาตรฐานที่ชัดเจนและแม่นยำ เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกับสำนักคดีที่มีการรับผิดชอบอยู่เดิม

10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ในด้านการใช้งานเพื่อเข้าถึงระบบฐานข้อมูลกลางนั้นกรมสอบสวนคดีพิเศษยังขาดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรภายในให้สามารถเลือกใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ทำให้ในการปฏิบัติงานยังขาดความรวดเร็วในการเลือกเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เต็มประสิทธิภาพ

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการควมมีการพัฒนาในเรื่องของการจัดทำแผนงาน คู่มือ ให้มีความกระชับและง่ายต่อการศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรผู้ำนโยบายไปปฏิบัติได้เข้าใจตรงตาม

วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของนโยบาย อีกทั้งยังต้องชี้แจงให้บุคลากรได้เห็นถึงที่มาและความสำคัญของนโยบายต่างๆที่กรมจัดทำขึ้น

2. ด้านทรัพยากรนโยบาย กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรการควบคุม จำกัด และจัดการระบบอุปถัมภ์อย่างมีระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของนโยบายที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มรูปแบบช่องทางเดียวเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

4. ด้านการติดตามประเมินผล กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของรูปแบบการประเมินที่ควรใช้การประเมินแบบหลายมิติ หรือการประเมินแบบรอบด้านมาช่วยเสริมสร้างหรือสนับสนุนผลการประเมินภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานตามหลักหลักธรรมาภิบาล

1. หลักนิติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของรายละเอียดของนโยบายในแนวทางการปฏิบัติหรือข้อคำสั่งให้ชัดเจนเพื่อลดช่องว่างในการตีความตามดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งชี้แจงด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยืนยันถึงเหตุผลในการใช้ดุลพินิจดังกล่าว

2. หลักคุณธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของการเปิดช่องทางการร้องเรียนหรือเรียกร้องของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือหรือพึ่งพาในกรณีที่เกิดข้อพิพาทให้องค์คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษคณะ (กพศ.) ได้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจหาข้อพิพาท เมื่อมีการร้องเรียนในเรื่องของการออกคำสั่งต่างๆ และตลอดจนการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย ให้ความดีความชอบหรือเลือกปฏิบัติ

3. หลักความโปร่งใส กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของระบบตรวจสอบการออกคำสั่งหรือข้อบังคับโดยมีการอ้างด้วยบทกฎหมายหรือกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความชัดเจนไม่เป็นที่น่าเคลือบแคลงหรือน่าสงสัย อีกทั้งต้องส่งเสริมการสร้าง ความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน

4. หลักการมีส่วนร่วม กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมี

การพัฒนา กำหนดการจัดสนทนากลุ่มในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาการต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีการสนับสนุนเสริมสร้างผลักดันการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการทำกิจกรรมต่างๆ ที่จัดทำขึ้น อีกทั้งควรพัฒนาระบบเครือข่ายภาคประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

5. หลักความรับผิดชอบ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของการจัดฝึกอบรมเพื่อหลอมรวมวัฒนธรรมที่แตกต่างกันให้เป็นหนึ่งเดียวกันและควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพื่อมีนโยบายส่งเสริมและผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

6. หลักความคุ้มค่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า โดยมีการประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ และการจัดการอบรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรมีการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการติดตามประเมินผลการควบคุมงานและการควบคุมค่าใช้จ่ายภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

7. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของการ ให้การสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการศึกษาอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ให้มีความทันสมัยก้าวหน้า รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลหลังจากการอบรมเพื่อใช้วัดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรหลังการอบรมด้วย

8. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาในเรื่องของการให้ความสำคัญแก่บุคลากรภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ ให้ได้มีโอกาสจัดทำแผนผังความคิดหรือนำเสนอเรื่องราวเพื่อเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานอันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงานร่วมกัน

9. หลักการบริหารจัดการ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของหลักเกณฑ์ข้อกำหนดในการแบ่งแยกคดีให้มีความชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและเกิดเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการกรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการพัฒนาในเรื่องของการชี้แจงหรือการจัด

อบรมในเรื่องการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลกลางข้อมูล เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆอย่างทั่วถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่จะทราบว่าการนโยบายในแต่ละนโยบายจะประสบความสำเร็จได้นั้น การประเมินผลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการประเมินผลนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในด้านต่างๆของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งความพร้อมในด้านวัตถุประสงค์ที่จะต้องมีความชัดเจน ทรัพยากรที่จะต้องมีความเพียงพอในการดำเนินการตามนโยบาย และการสื่อสารจะต้องมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการประเมินผลนั้นยังเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่าการทำงานนั้นหรือการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จากที่ผ่านมากรมสอบสวนคดีพิเศษนั้นได้มีการจัดทำการประเมินผลเอาไว้มากมายแต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็จะเป็นการประเมินจากภายในกรมเอง ซึ่งทำให้ไม่สามารถสะท้อนความเป็นจริงออกมาได้ทั้งหมด

ดังนั้นในเรื่องของการประเมินผลจึงควรมีการพัฒนาให้เป็นการประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) ซึ่งเป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นการประเมินจากคนรอบข้างของบุคลากรทั้งหมด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และตนเอง ตลอดจนแม้กระทั่งประชาชนที่มติดต่อกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งการประเมินผลในลักษณะดังกล่าวนี้จะทำให้เห็นถึงปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งในการประเมินผลนั้นยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ระดับความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล

2. ในเรื่องกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลนั้น กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการนำระบบคุณธรรม (Merit system) มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักระบบคุณธรรมที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยมีแนวคิดที่ยึดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ 4 ประการคือ หลักความเสมอภาค

(Equality) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security) หลักความเป็นกลางในทางการเมือง (Political neutrality) อีกทั้งเพื่อให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทุกครั้ง ซึ่งประโยชน์จากการสรรหาคัดเลือกที่เป็นธรรมนั้น จะส่งผลให้หน่วยงานได้บุคลากรที่มีความสามารถอย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้มีความรู้สึกร่วมกับกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความเสมอภาค ซึ่งจะเป็นการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

3. ในด้านการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ในเรื่องของการพัฒนาให้บุคลากรมีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนานั้นอาจทำได้โดยการอบรมให้ความรู้ การสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมขึ้นภายในหน่วยงาน อีกทั้งผู้นำควรจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ซึ่งในการดำเนินคดีในแต่ละคดีนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ด้วยเหตุนี้คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควรจะได้รับส่งเสริมและสนับสนุนแก่บุคลากรเป็นอย่างมาก อีกทั้งควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาตัวชี้วัด กฎระเบียบต่างๆ ที่จะต้องมีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีได้ ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวแล้วก็จะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรเอง และภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้น เพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อนำเป็นแนวทางในการพัฒนากกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารกระบวนการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง, สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ. (2544). หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ศิริฝน ทาแกง. (2551). ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คารารัตน์ แก้วสลับสี. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีการรวมกลุ่ม อาชีพโครงการไทยช่วยไทย กรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

ชาวิต เพ็งดิษฐ์. (2548). มารู้จักกฎหมาย FBI เมืองไทย. กรุงเทพมหานคร: ชรรณนิติ.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (รวบรวมโดย). (2544.) “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of good governance).” รายงานการวิจัย จัดทำโดย สถาบันพระปกเกล้า. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

พิทยา บวรวัฒนา. (2546). การบริหารเชิงบูรณาการ. ใน เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรการบริหาร: การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (หน้า 28-32). นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

มยุรี อนุมานราชชน. (2549). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ชรรณการพิมพ์.

รัฐกร กลิ่นอุบล. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

วเรช จันทรศร. (2548). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (An Integrated Theory of Public Policy Implementation). กรุงเทพมหานคร: สหภาพสื่อและการพิมพ์.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.

D.S. Van Meter and C.E. Van Horn. (1975). **The policy Implementation Process: A Conceptual Framework.** Administration and Society

Edwards III, George C. (1980). **Implementing Public Policy.** Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.

Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky. (1979). **Implementation**, 2nd ed. Berkeley: University of California Press

Walter Williams. (1979). **Implementation Analysis and Assessment.** Policy Analysis

Walter Williams. (1982). **Studying Implementation: Methodological and Administrative Issues.** Chatham N.J.: Chatham House Publishers

