

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ
กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี

โดย

พลอากาศตรี รัฐเดช จุลวุฒิ
ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์
กรมกิจการพลเรือนทหาร

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 57
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2557 – 2558

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ
กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ลักษณะวิชา การเมือง

ผู้วิจัย พลอากาศตรี รัฐเดช จุลวุฒิ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

1.การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร พ.ท.,น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) จำนวน 277 คน สุ่มมาจากกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7994 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1. ควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่กำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย และส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบการบริหารงานภายในกองบัญชาการกองทัพไทย 2. เพื่อให้การบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำหรับกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยจัดทำเป็นโครงการ เช่น โครงการอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำนำ

“คน” คือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกสถานการณ์ แนวโน้มและทิศทางการบริหารคนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องมาเป็นลำดับ คนเป็นเพียงทรัพยากรทางการบริหาร ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมุ่งให้ความสนใจที่การสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารคน เนื่องจากคนเป็นทุนมนุษย์ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าได้แม้ต้องเผชิญต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจึงให้ความสำคัญต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งภายใต้หลักสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีแนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เรียกว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์”

การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ในภาคราชการมุ่งให้ความสนใจต่อการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการตระหนักถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กองบัญชาการกองทัพไทยถือว่าเป็นองค์ภาครัฐหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงหลักแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะมีความเป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้นในสายงานด้านกำลังพล จึงควรมีการศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยให้สอดคล้องตามแนวทางดังกล่าวต่อไป ซึ่งจะเป็นการยกระดับสมรรถนะทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พลอากาศตรี

(รัฐเดช จุลวุฒิ)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้า ขอกราบขอบพระคุณ พลตรี สรานวัตร ประดิษฐพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก เอกสารวิจัยในเรื่องนี้ พลตรี ไสร้อย ร่วมพุ่ม อาจารย์ที่ปรึกษา พลเอก เอกชัย ศรีวิลาศ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคัดค้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำ เอกสารวิจัยฉบับนี้ อีกทั้งกรุณาสละเวลาช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารวิจัยให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ตลอดจนผู้มีส่วนช่วยเหลือในการให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุก ๆ ท่าน และข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของ สำนักประชาสัมพันธ์ กรมกิจการพลเรือนทหาร ได้ในโอกาสต่อไป

สุดท้ายที่ขาดไม่ได้คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ในกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่เป็นกำลังใจและช่วยปฏิบัติหน้าที่แทน ข้าพเจ้าในระหว่างการศึกษา รวมไปถึงการทำเอกสารวิจัยในครั้งนี้

พลอากาศตรี

(รัฐเดช จุลวุฒิ)

นักศึกษาวินิจฉัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	17
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
วิธีการวิจัย	38
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การทดสอบเครื่องมือ	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สรุป	61
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
สรุป	62
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	
ผนวก ก แบบสอบถาม	75
ผนวก ข การจัดส่วนราชการของ กองบัญชาการกองทัพไทย	83
ประวัติย่อผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ)	39
3-2	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ)	40
4-1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	47
4-2	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม	49
4-3	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิผล	50
4-4	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ	51
4-5	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง	52
4-6	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักภาวะรับผิดชอบ	53
4-7	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-8	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม	55
4-9	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ	56
4-10	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม	57
4-11	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค	58
4-12	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	59
4-13	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	60

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกประชาธิปไตยรัฐที่ดีและส่วนต่าง ๆ ของสังคม	18
2-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	37

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรใด ๆ เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วไปว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกสถานการณ์ เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและวางรากฐานของการบริหารคนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้วยความตระหนักว่า ระบบการบริหารคนที่ดีจะก่อให้เกิดแหล่งสั่งสม ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่องค์กรจะได้เรียนรู้และใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโอกาสใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องเผชิญ

แนวโน้มและทิศทางการบริหารคนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องมาเป็นลำดับจากการมีมุมมองในการบริหารที่เห็นว่า คนเป็นเพียงทรัพยากรทางการบริหารเช่นทรัพยากรบริหารอื่น ไปสู่มุมมองของคนเป็นสินทรัพย์ที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ไม่มีสิ้นสุด ทำให้การบริหารคนในอดีตมุ่งให้ความสนใจที่กระบวนการในการบริหารคนมากกว่า ขณะที่ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมุ่งให้ความสนใจที่การสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารคน เนื่องจากคนเป็นทุนมนุษย์ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าได้แม้ต้องเผชิญต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจึงให้ความสำคัญต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งภายใต้หลักสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีแนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เรียกว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์”

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไทยอย่างมาก นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ด้วยมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงาน ทั้งภาคราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดถือเป็นหลักในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 10 ประการ อันได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และหลักนิติธรรม (Rule of Law) กอปรกับมติ ก.พ. เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2547 เห็นชอบต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยใช้ HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะ

ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ในภาครัฐการมุ่งให้ ความสนใจต่อการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการตระหนักถึงหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าว ด้วยว่าภายใต้เครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) นั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการยุคใหม่ ยังตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่ สำคัญอย่างน้อย 5 หลักการ คือ *หลักคุณธรรม* ซึ่งเป็นเสาหลักของระบบราชการแต่ดั้งเดิม *หลักผลงาน* หรือ Performance Based เน้นการวัดและประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและมีความเป็น ธรรม *การบริหารทรัพยากรบุคคลจะยึดหลักสมรรถนะ* *หลักความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากร บุคคล* ซึ่งรวมถึงการลดกฎระเบียบและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งไม่มีความจำเป็น และ *หลักสุดท้าย คือหลักการกระจายอำนาจ* หรืออาจจะเรียกว่า หลักการสร้างความเข้มแข็งด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

ในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยถือว่าเป็นองค์กรภาครัฐหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงหลักแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมุ่งหวังเป็น อย่างยิ่งว่า จะมีความเป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับพระราชบัญญัติจัด ระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 7 บัญญัติไว้ว่า การบริหารราชการของ กระทรวงกลาโหม ต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหลังจาก พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ กองบัญชาการกองทัพไทยได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการ บริหารงานด้านกำลังพลในด้านต่างๆ อาทิ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ การคัดสรร/ สรรหา กำลังพลเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร การคัดเลือกกำลังพลเพื่อเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ งานด้านการปกครอง วินัย การลงทัณฑ์ การให้บำเหน็จรางวัล การสวัสดิการและสิทธิกำลังพล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ นั้นได้ดำเนินการโดยเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามจากผลการสอบถามความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารกำลัง พลของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กำลังพลที่ร่วมแสดงความคิดเห็นสะท้อนว่า การบริหาร จัดการกำลังพลในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับหลักการที่กล่าวข้างต้นเท่าที่ควร เช่น การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ ยังไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน หรือการคัดสรร/ สรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งต่างๆยังไม่ตรงกับลักษณะงาน ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยตรง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในสายงานด้านกำลังพล จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน

ด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยให้สอดคล้องตามแนวทางดังกล่าวต่อไป ซึ่งจะเป็นการยกระดับสมรรถนะทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะนำแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมไปถึง กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างนั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร พ.ท., น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะทำการสุ่มมาจากกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ชั้นยศ พ.ท., น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่ระบุข้างต้น
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล และรับกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในมุมมองของกำลังพล นำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้านกำลังพลให้เป็นที่ยอมรับของกำลังพลมากขึ้น
2. ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะทางการบริหารงานด้านกำลังพลสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับหน่วยภายนอก

คำจำกัดความ

หลักประสิทธิผล	หมายถึง	ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
หลักประสิทธิภาพ	หมายถึง	การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
หลักการตอบสนอง	หมายถึง	การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง

		ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
หลักการรับผิดชอบ	หมายถึง	การแสดงการรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ใน ระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการ แสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
หลักความโปร่งใส	หมายถึง	กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมี ข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุก ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
หลักการมีส่วนร่วม	หมายถึง	กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่ เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะ หุ้นส่วนการพัฒนา
หลักการกระจายอำนาจ	หมายถึง	การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจาก ส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบ อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการ ดำเนินการให้แก่ บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความ พึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผล การดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ
หลักนิติธรรม	หมายถึง	การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการ บริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	หมายถึง	<p>การทำข้อตกลงทั่วไป ภายในในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์</p>
หลักความเสมอภาค	หมายถึง	<p>การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ</p>

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ รวมทั้งได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

1. ความหมายของการบริหาร

อนันต์ แจ็งกลีบ (อ้างถึงใน วิทิตา กานสมทบ,2550 : หน้า 8)ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า “การบริหารหมายถึง การที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกัน” การให้ความหมายของการบริหารในลักษณะเช่นนี้เป็นการมองการบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ต้องการอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีความเข้าใจร่วมกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของงาน

สุชาติ ประชากุล (อ้างถึงใน วิทิตา กานสมทบ,2550 : หน้า 9) อธิบายว่า “การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ “

ภิญโญ สาธร (อ้างถึงใน วิทิตา กานสมทบ,2550 : หน้า 9) กล่าวถึงการบริหารในแง่ของการร่วมมือกันทำงานเป็นสำคัญ จึงได้ให้ความหมายการบริหารว่า “การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และการเลือกใช้วิธีการในการดำเนินการดังกล่าวเป็นเทคนิคของการบริหาร ซึ่งจะจัดเป็นศาสตร์หรือศิลปะก็ได้ทั้งสองอย่าง Herbert A” simon (อ้างถึงใน วิทิตา กานสมทบ,2550 : หน้า 9) การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

1. คน 2 ขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยบุคคลอื่น

จากความหมายของคำว่า การบริหารที่บรรดาท่านผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายไว้แล้วนั้น มีหลายส่วนที่เห็นด้วยกันและคล้ายตามกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างไปตามทัศนะและแง่มุมที่นำมาพิจารณา จึงสรุปว่า การบริหาร หมายถึง ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการที่เหมาะสม

ตามแนวความคิดนี้ก็พอจะตีความได้ว่าหากการทำงานใด ๆ เป็นการกระทำคนเดียวโดยไม่อาศัยผู้อื่นแล้ว ก็ไม่ถือว่ามีการบริหารเพราะการบริหาร คือการจัดการให้คนมาร่วมมือกันทำงานนั่นเอง

2. หลักเบื้องต้นในการบริหาร

ในการทำงานทุกชนิด สิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในการทำงานก็คือ การบริหารจัดการ โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน หรือมีการเกี่ยวข้องกันและกันเสมอ เพราะมนุษย์ไม่สามารถก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว

3. ประเภทของผู้บริหาร

ผู้บริหารอาจแบ่งได้โดยอาศัยพื้นฐานสองอย่าง คือ ความแตกต่างทางแนวดิ่งหรือความแตกต่างทางระดับการบริหาร และความแตกต่างทางแนวนอนหรือความแตกต่างโดยอาศัยเขตความรับผิดชอบ

3.1 ความแตกต่างทางแนวดิ่ง แบ่งประเภทของผู้บริหารตามแนวดิ่งตามระดับการบริหารดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบองค์กรโดยรวม

3.1.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับกลางของสายการบังคับบัญชา และรับผิดชอบหน่วยธุรกิจและแผนงานที่สำคัญ

3.1.3 ผู้บริหารระดับต้น (First-line Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับล่างสุด มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมการดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปอย่างราบรื่น

3.2 ความแตกต่างทางแนวนอน การแบ่งประเภทของผู้บริหารตามแนวนอนเป็นการแบ่งประเภทของผู้บริหารตามขอบเขตของกิจกรรมและความรับผิดชอบ ได้แก่

- 3.2.1 ผู้บริหารทั่วไป (General Manager)
- 3.2.2 ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Manager)
- 3.2.3 ผู้บริหารโครงการ (Project Manager)

4. หน้าที่ของผู้บริหาร

หน้าที่ของผู้บริหาร ตามกระบวนการบริหาร คือ

4.1 การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และการปฏิบัติ (Actions) และพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจและการเลือกแผนการในอนาคต

4.2 การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างบทบาทของบุคคล เพื่อให้ทำงานในองค์การ

4.3 การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เกี่ยวข้องกับการบรรจุ และรักษาบุคลากร และตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การ

4.4 การสั่งการหรือการนำ (Directing of – Leading) เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้เข้าทำประโยชน์แก่องค์การ มีภาวะเป็นผู้นำสามารถจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติความต้องการมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5 การควบคุม (Controlling) เป็นการวัด และการแก้ไขการทำงานในส่วนบุคคล และองค์การเพื่อให้มั่นใจว่าเหตุการณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้

5. องค์ประกอบและกระบวนการบริหาร

กระบวนการทางการบริหารจัดการ (The Management Process) กระบวนการทางการบริหารจัดการ แบ่งได้เป็นกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การวางแผน (Planning)

การวางแผน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากที่สุดของกระบวนการบริหารจัดการ หากไม่มีแผนการดำเนินธุรกิจ การดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็จะไม่ทราบวัตถุประสงค์หรือทิศทางการดำเนินงาน และผลที่ตามมาก็คือ การที่จะบรรลุถึงประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละวันเกือบจะเป็นไปไม่ได้เลย

5.2 การจัดองค์การ (Organizing)

เมื่อมีการวางแผน และตั้งเป้าหมายขององค์การ และมีการวิเคราะห์ถึงทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่เรามีความจำเป็นที่จะต้องจัดทรัพยากรเหล่านั้นให้เขาเป็นกลุ่ม

5.3 การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)

การจัดบุคคลเข้าทำงานเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การประเมินความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากร การหาแหล่งของผู้สมัครงานที่มีประสิทธิภาพ การคัดกรองใบสมัคร และการเลือกคนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน

5.4 การสั่งการ หรือการนำ (Directing of Leading)

การวางแผนที่ดี การจัดองค์การ และมีพนักงานที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกระบวนการบริหารจัดการก็จริงแต่งานนั้นๆ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากกระบวนการในการนำหรือการสั่งการ การสั่งการจะเป็นการรวมถึงการรักษาให้บุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

5.5 การควบคุม (Controlling)

กระบวนการควบคุมนั้นเราก็มีการควบคุมในหลายจุด ทั้งทางด้านปริมาณ เช่น การควบคุมด้านการเงิน การทำบัญชีการควบคุมงบประมาณ และการควบคุมทางด้านคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นต้น กระบวนการควบคุมเป็นกระบวนการที่ป้องกันความล้มเหลวในการทำงาน (Fail – safe mechanism) กระบวนการนี้จะชี้ให้เห็นปัญหา โอกาสในการแก้ไขในเบื้องต้น เพื่อที่จะหาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือจัดทำกิจกรรมทางธุรกิจอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลา

สมศักดิ์ คงเที่ยง (อ้างถึงใน วิจิตา กานสมทบ, 2550 : หน้า 9) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างถึงใน เทียนรัตน์ ไชยสิงห์, 2551 : หน้า 8) ให้ความหมายของการบริหาร คือ การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ จากการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารี (อ้างถึงใน เทียนรัตน์ ไชยสิงห์, 2551 : หน้า 9) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้จัดใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่าน อาจสรุปความหมายของการบริหาร คือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีการใช้บุคคลและทรัพยากรอย่างประหยัด

และกระบวนการวางแผน จัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

Peter F' Drucker (อ้างถึงใน กฤษณา คงพุ่ม,2550 : หน้า7) การบริหาร คือ ศิลป์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Harold Koontz (อ้างถึงใน กฤษณา คงพุ่ม,2550 : หน้า7) การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

Ernest Dale (อ้างถึงใน กฤษณา คงพุ่ม,2550 : หน้า7) การบริหารเป็นการจัดการโดยมนุษย์ ในการตัดสินใจเป็นขบวนการของการรวบรวมและแจกแจงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจเอาไว้ สมพงษ์ เกษมสิน : (อ้างถึงใน รศ.พงศศักดิ์ ศรีสมทรัพย์ และ รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย,2549 : หน้า 10) การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร ศรีสะอ้าน และคณะ : ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้
การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่งมีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา มีองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้ สู่การปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

Sergiovanni :การบริหาร (อ้างถึงใน กฤษณา คงพุ่ม,2550 : หน้า 7) คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างเป็นกระบวนการและมีระบบภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ

6. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็น การประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)
4. การจัดการ (Management)

จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและ ทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. การบริหารบุคคลแนวใหม่

วิฑิตา การสมทบ (2550 : หน้า 36 – 38) บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จะต้องเป็นคนที่มี หู ตา กว้างขวางเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างดี และพร้อมที่จะใช้ข้อมูล ต่างๆ มาทำการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล สำหรับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ให้ความสนใจ ในเรื่องระบบเปิด และ ยอมรับบรรยากาศทางการเมืองด้วย โดยในระบบเปิดนี้ องค์กรจะมี ปฏิสัมพันธ์อย่างกว้างขวางกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้อยู่รอดและอยู่อย่างดี ซึ่งจำเป็นจะต้อง ปรับตัวเสมอ บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ต้องเป็นนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่มีโลกทัศน์ที่กว้างและไกลการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมี ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลควรจะบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ
2. การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง
3. เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจ และคุณภาพชีวิต (quality of work life)
4. การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงค่านิยมที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ความเสมอภาคทางสังคม การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อ สาธารณะประชาธิปไตยและจริยธรรม
5. การบริหารงานบุคคลควรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละด้านที่สำคัญของประเทศ
6. การบริหารงานบุคคลควรจะให้ความสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนา สมรรถภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

8. กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการจัดการงานบุคคล (Personnel Management Process) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) อาจจำแนกได้เป็นงานสำคัญได้ 3 ด้าน คือ

1. การจัดหาบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
2. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. การบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อรักษาสภาพให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2547 : หน้า 1-3) การบริหารงานบุคคล (Personnel Management Business Administration : Public Personnel Administration) เป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร 4 ประเภท ที่เรียกกันว่า 4 M (Man, Money, Material, Management) ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารทั้งไทยและต่างประเทศให้นิยามและ ความหมายไว้หลากหลาย พอกล่าวโดยสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ

- 1.1 มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ
- 1.2 มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์การ
- 1.3 มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูล และเพื่อให้เป้าหมายข้างต้นบรรลุผลตามที่ต้องการ ภารกิจ 3 ด้านที่ต้องกระทำให้ได้ผลลุล่วงไปเป็นอย่างดี
- 1.4 ต้องสามารถได้คนดีที่มีความสามารถมาทำงาน
- 1.5 ต้องรู้จักวิธีการใช้คน ให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง
- 1.6 ต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคน ที่จะให้ทุ่มเทจิตใจ ช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ

9. หน้าที่และขอบเขตของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการ เลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย

และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน้าทำงานทางด้านการบริหารงานบุคคลนี้ ลักษณะจะแตกต่างกันกับหน้าที่ทางธุรกิจ ประการอื่นๆ ขององค์การธุรกิจ กล่าวคือ จะมีขอบเขตคาบเกี่ยวไปสองทาง ทางหนึ่งคือเกี่ยวข้อง หรือคาบเกี่ยวเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เกือบจะทุกด้าน และในอีกทางหนึ่งก็คือเป็นภาระหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติของผู้บริหารทุกคน ซึ่งต่างก็จะต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วยพร้อมกัน หรือกล่าวอีก นัยหนึ่งก็คือ ผู้บริหารทุกคนล้วนแต่ต้องเป็น “นักบริหารงานบุคคล” ด้วยพร้อมกัน

10. ปรัชญาและความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปนั้นเป็นที่ทราบกันว่า การแสดงออกหรือการกระทำใดๆ ของแต่ละคน และ รูปแบบของการปฏิบัติที่จะเป็นไปในทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อสมมติฐานหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน (basic assumption) ของผู้บริหารแต่ละคนเสมอ ในทำนองเดียวกันกับเรื่องการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหรือปรัชญาของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแต่ละคนที่มีอยู่นั้น จะเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ

10.1 ประสบการณ์ การศึกษา และพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นได้เคยมีความประทับใจ ความเข้าใจ และมีพื้นฐานเกี่ยวกับคนมาอย่างไร ก็จะเป็นความเชื่อที่พัฒนาและสร้างสมขึ้นมาภายใน

10.2 ปรัชญาของฝ่ายบริหารระดับสูง กล่าวคือ หากได้เคยผ่านการทำงานมาใน องค์การหรือหน่วยงานแบบไหนก็ตาม แต่ละคนก็มักจะได้เคยมีโอกาสดำเนินการถ่ายทอด ได้รู้เห็นรับฟังและถูกปฏิบัติมาด้วยตนเอง ซึ่งย่อมจะกลายเป็นความเชื่อได้เช่นกัน

10.3 อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นในค่านิยม รูปแบบ การชีวิต กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานหรือความก้าวหน้าในการศึกษา ล้วนมีผลทางอ้อมที่ทำให้ปรัชญาการบริหารงานบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

10.4 ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ปรัชญาการบริหารบุคคลจะโน้มเอียงไปในทางใด ที่สำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารว่าจะยึดข้อสมมติฐานพื้นฐานที่เกี่ยวกับคนแบบใดระหว่าง 2 แบบ คือ Theory X ที่เชื่อว่า “ธาตุแท้ของคนนั้นเป็นคนเลว” หรือเชื่อในทางตรงข้าม คือ Theory Y ที่เชื่อว่า “คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐที่ธาตุแท้ในส่วนลึกเป็นคนดีด้วยกันทุกคน”

10.5 ความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น สภาพลักษณะของคนจะต้องมีการชักนำหรือจูงใจด้วยวิธีใหม่ที่แตกต่างจากเดิมตามความก้าวหน้าของการศึกษาเรื่องทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation) ดังนั้น การมุ่งที่จะเข้าใจและพยายามทำให้ถูกต้องย่อมเป็นผลโดยตรงที่ทำให้ปรัชญาของการบริหารบุคคลเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางใหม่ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

11. หลักทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปยึดหลักของระบบสำคัญ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งมีหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือ ระบบอุปถัมภ์หรือที่เรียกกันว่าระบบชুবเลียง (Spoils System) ระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) เป็นระบบที่การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่บุคลากรของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะมีการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาในองค์การต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง ระบบดังกล่าวทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ราชการมากจึงมีความริเริ่มที่จะขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดมี ระบบคุณธรรมขึ้น หรือที่เรียกกันว่าระบบคุณวุฒิ ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ วิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็น สำคัญ ระบบนี้มีหลักสำคัญๆ คือ หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) การนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลก็เพื่อให้เกิดความประหยัด ค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล กับเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับความเป็นธรรมจากการ บริหารงานบุคคล และเพื่อขจัดความยุ่งยากสลับซับซ้อน ทำให้มีมาตรการที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นได้โดยง่าย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง จึงต้องมีหน่วยงานหรือองค์กรกลางเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานเดียวกัน จึงมีความจำเป็นต้องจัดตั้ง องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลขึ้น ซึ่งในทางวิชาการสามารถ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ (Commission) เป็นรูปแบบที่ฝ่ายบริหารจะแต่งตั้งบุคคลขึ้นมาจำนวนหนึ่งทำหน้าที่ร่วมกัน มีกำหนดวาระของคณะกรรมการ
2. รูปแบบผู้อำนวยการ (Directorate – general) โดยองค์การจะแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเพียงผู้เดียว มักนิยมใช้ในภาคเอกชน
3. รูปแบบผสมระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน โดยให้งานนโยบายเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ส่วนงานปกติหรืองานธุรการเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการในประเทศไทยใช้รูปแบบนี้ ทำให้เกิดมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หลาย

คณะ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) และคณะกรรมการอัยการ (ก.อ.) เป็นต้น ปกติคณะกรรมการจะไม่ทำงานประจำ แต่จะมาประชุมเป็น ครั้งคราว ส่วนงานประจำเป็นหน้าที่ของเลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.ต.

4. รูปแบบกระทรวงหรือทบวง รูปแบบนี้องค์การกลางบริหารงานบุคคลจะถูกจัดตั้งขึ้นถาวรในรูปของกระทรวงหรือทบวง เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะ

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ยึดหลักสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัย ซึ่งหลักทั้ง 12 ประการนี้นับเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

12. ข้อวิจารณ์ต่อทฤษฎีการบริหาร

ชลิดา ศรีมณี (2555 : 28) นักวิชาการที่มีส่วนวิจารณ์ทฤษฎีการบริหารของ Fayol คือ Herbert Simon กับผู้ร่วมงานและทีมงานได้แสดงถึงความพยายามที่มีอิทธิพลสูงสุดที่จะเชื่อมโยงกฎเกณฑ์ของหลักเหตุผลกับกระบวนการตัดสินใจที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้มีการแสดงถึงความชัดเจนในการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อการประยุกต์ใช้มาตรฐานของหลักบริหาร

ข้อคิดเห็นที่ขัดแย้ง (Contradictory Proverbs) ข้อคิดเห็นที่เป็นบทความแบบคลาสสิกเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งในการบริหาร (ค.ศ.1946) ซึ่ง Simon ได้ตั้งข้อสังเกตว่า หลักการบริหารทุกข้อจะมีการกำหนดหลักความขัดแย้งกันระหว่างความเป็นไปได้กับความสามารถยอมรับได้ ซึ่งหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) ได้เสนอแนะว่าสมาชิกแต่ละองค์การจะต้องมีอำนาจเหนือกว่าผู้ที่เขาสามารถสั่งการได้ แต่อย่างไรก็ตามหลักข้อนี้จะขัดแย้งกับหลักของความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ เช่น ลูกน้องอาจจะเก่งกว่านายในบางเรื่องก็ได้

ประเด็นต่อมา ด้านหลักขนาดของการควบคุม (Span of control) Simon ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหัวหน้า ควรจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนที่ไม่มากนัก และควรจะมีสามารถในการบริหารงานได้ การปฏิบัติตามหลักข้อนี้จะมีผลต่อโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาที่มีความยาวมากขึ้น ดังนั้นหลักของขนาดการควบคุมจึงอาจก่อให้เกิดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพน้อยลง Simon ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาในทฤษฎีการบริหารที่มีความขัดแย้งกัน โดย Simon กล่าวว่า การไม่ให้ความสำคัญซึ่ง (Superficiality) การทำให้ง่ายมากขึ้น (Oversimplification) และการขาดความเป็นจริง (Lack of realism) ทำให้ทฤษฎีการบริหารได้กำหนดขอบเขตที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลไกด้านอำนาจหน้าที่ และไม่สามารถนำแนวทางหรือวิธีการที่มีความสำคัญเท่ากันนี้มาเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของพฤติกรรมองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

1. ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

ตามหลักฐานที่ปรากฏในตำราหลายเล่มชี้ว่า คำว่า Good Governance เพิ่งมีการใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกในปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa : From Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า Good Governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ก็เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนจักทำไม่ได้เลยถ้าประเทศนั้น ๆ ปราศจาก Good Governance หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” ให้ควบคู่กับคำว่า Good Governance นั่นคือการกำหนดกลไกอำนาจของรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งแง่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างที่กล่าวมาแล้ว ในตอนแรกเริ่มนั้น ธนาคารได้เน้นถึงความหมายกว้าง ๆ 3 ลักษณะ คือ

1. โครงสร้างและรูปแบบของระบอบทางการเมือง (Political Regime)
2. กระบวนการและขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในทางการเมืองใช้เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ
3. ความสามารถของผู้มีอำนาจในการบริหารประเทศในการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายและการแปลงแผนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารประเทศ (อรพินท์ ส孚โชคชัย, 2554)

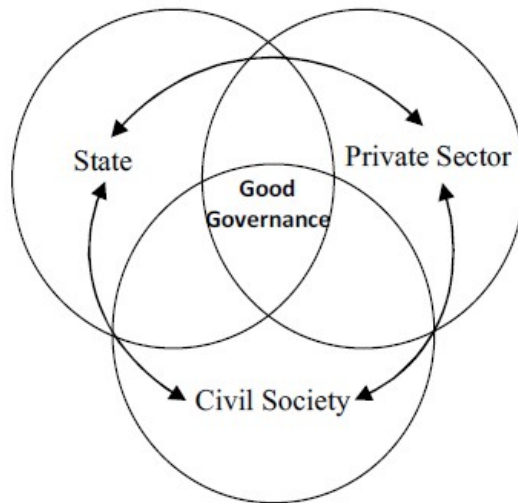
สังเกตได้ว่า ธนาคารโลกสร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่างๆ ดำเนินตามแนวทาง “ธรรมาภิบาล” ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ มิได้ชี้ชัดว่า ประเทศนั้นจะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง แม้ว่าอาจมีการแปลความหมายแบบแอบแฝงว่า คำว่า ระบบการเมืองนี้น่าจะหมายถึงระบอบประชาธิปไตยก็ตาม (Democratic Good Governance) เลฟท์วิช (Leftwich, 1993)

ในตอนแรกๆ ของการใช้คำนี้ ยังมีความไม่ลงรอยระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมาก ในไม่ช้า คำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในปี 1997 ในประเทศไทยและลามไปสู่ประเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว

ในแง่บริบทของไทย อรพินท์ ส孚โชคชัย (2541) ได้สรุปไว้เป็นอย่างดีว่าการสร้างกลไกประชาธิปไตยที่ดีสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคนในสังคมให้มีความยั่งยืนซึ่งองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Programme – UNDP) ก็เป็นแกนนำในการผลักดัน

ความคิดนี้ในระดับสากล โดยสามารถศึกษาจากเอกสารของ UNDP ในเรื่อง Governance for Sustainable Human Development ซึ่งมีการนิยามกลไกประชารัฐไว้อย่างชัดเจนว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านประชาสังคม (Civil Society) ด้านภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) และด้านภาครัฐ (State) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2-1 ประชากรที่ดี หรือธรรมาภิบาลจึงเป็นกลไกฝังลึกอยู่ภายในที่เชื่อมโยงองค์ประกอบ ทั้ง 3 ด้านเข้าด้วยกัน กลไกประชารัฐที่ดีหรือธรรมาภิบาลจึงเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ให้ดำรงอยู่อย่างสันติสุขและมีเสถียรภาพ

แผนภาพที่ 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกประชารัฐที่ดีและส่วนต่าง ๆ ของสังคม



ที่มา : ปรับปรุงจาก Governance for sustainable human development A UNDP policy document United Nations Development Programmed January, 1997.

อย่างไรก็ตาม ถ้าเราสืบค้นความหมายของ “ธรรมาภิบาล” จะพบว่า จริง ๆ แล้ว คำว่า “ธรรมาภิบาล” ที่ใช้กันแพร่หลายตั้งแต่ปี 1989 นั้น มีนัยแอบแฝงว่าเป็น “ธรรมาภิบาล” ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย (Democratic Good Governance) ในความหมายของชาติตะวันตก เช่น ธนาคารโลกและองค์กรโลกบาลแห่งอื่น ๆ ซึ่ง เลฟทวิช Leftwich (1993) ชี้อย่างถูกต้องว่าหมายถึงระบบการเมืองที่อิงกับแบบจำลองของรัฐที่เน้นประชาธิปไตยเสรีนิยม (Liberal Democratic Polity) ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องสิทธิมนุษยชนและสิทธิของประชาชน บวกกับการบริหารราชการที่มีความเข้มแข็งปราศจากการฉ้อราษฎร์บังหลวงและมีระบบการบริการที่มีความรับผิดชอบ (Accountable) ในระบบการเมืองเช่นนี้มักเสนอแนะว่า ระบบเศรษฐกิจต้องมีการแข่งขันอย่างเต็มที่และมีระบบเศรษฐกิจแบบตลาด ซึ่งความเชื่อเช่นนี้มีใช้เรื่องใหม่แต่ประการใด เพียงแต่ใช้ศัพท์ที่ต่างกัน เพราะในทศวรรษ 1960

ก็มีการอ้างอิงถึงสังคมที่ดีในตัวเอง (Good Society Itself) ภายใต้แนวความคิดการพัฒนาแบบ ตะวันตกที่เป็นกระบวนการพัฒนาให้ทันสมัย

กำเนิดของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ในวงการวิชาการมีความหมายในสองนัย กล่าวคือนัยแรก เป็นความหมายที่จำกัดที่ธนาคารโลกพยายามสื่อสารโดยตีความว่า หมายถึง ในด้านการบริหารหรือการจัดการของรัฐ ส่วนนัยที่สอง เป็นนัยที่รัฐบาลตะวันตกนำมาอ้างอิงคือ เป็นเรื่องทางการเมืองมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงมักเกิดความสับสนในวงการวิชาการว่า จะหมายถึง นัยแรกหรือนัยที่สอง แท้ที่จริงแล้ว องค์การระหว่างประเทศนั้นมิได้ยึดถือ “ธรรมาภิบาล” อย่างเคร่งครัดตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศก็มักปล่อยคู่แก่ประเทศต่างๆ ที่มีลักษณะเป็น “Bad Governance” อย่างต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่ว่าประเทศนั้นจะเป็นประชาธิปไตยหรืออยู่ภายใต้ระบบเผด็จการทางทหาร ธนาคารโลกก็พร้อมในการปล่อยกู้เสมอมา ไม่ว่าจะเป็นอาร์เจนตินา ชิลี สมัยปีโนเช่ อิหร่านหรือเกาหลีใต้ หรือกรณีของประเทศที่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างกว้างขวาง เช่น อิรัก แซร์ ไฮตี เป็นต้น สติกลิตซ์ (Stiglitz, 2003)

คำถามที่สำคัญที่เกี่ยวกับ “ธรรมาภิบาล” คือ เพราะเหตุใด รัฐบาลตะวันตกจึงเริ่มคิดถึงเรื่องนี้อย่างจริงจังในปลายทศวรรษ 1980 ในแง่ของการส่งเสริมสนับสนุนธรรมาภิบาล ? คำตอบต่อคำถามนี้อย่างน้อยมี 4 คำตอบ คือ ประการแรก ประสบการณ์ของการปล่อยกู้ยืมเงินภายใต้โครงการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ประการที่สอง การกลับมาอีกครั้งของทุนนิยมเสรีแบบใหม่ในตะวันตก (Neo – Liberalism) ประการที่สาม การล่มสลายของระบบคอมมิวนิสต์ และประการที่สี่ กระแสการส่งเสริมประชาธิปไตยในประเทศกำลังพัฒนา เลฟทวิช (Leftwich, 1993)

การปล่อยเงินกู้ภายใต้โครงการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ต่างมีประสบการณ์อย่างดีในการปล่อยเงินกู้ในการปรับโครงสร้างให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1980 การปรับโครงสร้างดังกล่าวนี้มักเป็นการลดบทบาทของรัฐเพื่อลดการอุดหนุนหรือใช้จ่ายเกินตัวของรัฐบาลต่าง ๆ ในประเทศกำลังพัฒนา โดยต้องการให้มีการลดการบิดเบือนกลไกราคา เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเน้นการส่งออกเป็นยุทธศาสตร์หลัก ในช่วงทศวรรษ 1980 นี้ ธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างก็พยายามทำให้รัฐในประเทศกำลังพัฒนา มีขนาดเล็กลง แต่สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นมักมีผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ยิ่งกว่านั้นการปรับโครงสร้างนั้นไม่อาจทำได้ถ้าปราศจากความมุ่งมั่นทางการเมืองจากฝ่ายข้าราชการและประชาชน ดังนั้นทั้งสององค์กรโลกบาลจึงเริ่มตระหนักว่า การปฏิรูปโดยการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นไม่อาจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าปราศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถาบันธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเป็นการปลดปล่อยการเงินเสรีหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สิ่งที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปก็คือ โครงสร้างของอภิบาลว่าจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ดังนั้นธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศจึงมีความสนใจว่า การปรับโครงสร้าง

ทางเศรษฐกิจที่ทำมาโดยตลอดในช่วงทศวรรษ 1980 ไม่อาจนำไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้ก็เพราะรัฐในประเทศต่าง ๆ ยังไม่มีลักษณะของโครงสร้างอภิมหานครแบบตะวันตก

อิทธิพลของลัทธิเสรีนิยมแบบใหม่นั้นก็กลับมาเป็นที่นิยมในตะวันตก เมื่อปลายทศวรรษ 1970 ซึ่งเน้นให้รัฐดำเนินตามกลไกตลาดอย่างเต็มที่ โดยให้มีการลดบทบาทของรัฐลง เน้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และเน้นด้านอุปทานทางเศรษฐกิจที่ส่งเสริมบทบาทของปัจเจกชนและวิสาหกิจเอกชนในการพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งแนวคิดเสรีนิยมใหม่นี้ซ่อนอยู่ในนโยบายการปฏิรูปเศรษฐกิจของธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ภายใต้โครงการปล่อยเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ แต่สิ่งที่ควรพิจารณาควบคู่ไปด้วยก็คือ แนวความคิดเสรีนิยมแบบใหม่ไม่ใช่เป็นเรื่องทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เท่านั้น แต่มีนัยที่เข้มงวดของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของการเมืองและของรัฐว่าควรมีบทบาทเช่นใด

ในแง่นี้ แนวคิดแบบเสรีนิยมแบบใหม่ที่เน้นให้รัฐมีบทบาทที่น้อยลง (Minimal State) นี้ยังมีหน้าที่ทางการเมืองที่เชื่อมต่อกันระหว่างตลาดกับรัฐผ่านกลไกประชาธิปไตย แนวความคิดนี้ในทางสุดขั้ว เน้นว่าความล้มเหลวในการพัฒนาของประเทศด้อยพัฒนาจำนวนมากมีมูลเหตุมาจากการแทรกแซงของรัฐมากเกินไป และขาดกลไกของประชาธิปไตยที่ส่งเสริมให้มีกิจการค้าแบบเสรีนิยมอย่างแท้จริง การมีระบอบประชาธิปไตยที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีประชาสังคมที่มีความเป็นอิสระและมีความหลากหลาย แนวความคิดเสรีนิยมสรุปว่า ความล้มเหลวของการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นมีผลที่เชื่อมโยง โดยตรงกับปัจจัยทางการเมืองที่ไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะระบบเผด็จการทางทหาร สิ่งที่แนวความคิดเสรีนิยมเน้นมาโดยตลอดก็คือ ประชาธิปไตยนั้นต้องดำเนินควบคู่กับเศรษฐกิจเสรี ซึ่งมีรัฐบาลที่เข้มแข็งที่มีความรับผิดชอบต่อประชาสังคมมีการฉ้อราษฎร์บังหลวงน้อย และเน้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รัฐในระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมนั้นสามารถจัดสรรสินค้าสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การล่มสลายของระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ในปลายทศวรรษ 1980 เป็นปรากฏการณ์ที่ช่วยหนุนเสริมให้แนวความคิดธรรมาภิบาลมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการตอกย้ำว่า รัฐคอมมิวนิสต์ที่ไม่ใช่ประชาธิปไตยไม่สามารถสร้างเศรษฐกิจแบบยั่งยืนได้โดยเฉพาะหากระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์นั้นเต็มไปด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง การจัดการที่ผิดพลาด ความไร้ประสิทธิภาพ และความล่าช้าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลโดยตรงจากการขาดประชาธิปไตย และการไม่มีส่วนรวมของประชาสังคม

ด้วยเหตุนี้ จึงมีการเสนอว่า การมีเสรีภาพทางการเมืองเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของเสรีภาพทางเศรษฐกิจและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การก่อตั้งธนาคารเพื่อการพัฒนาและทางเศรษฐกิจและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การก่อตั้งธนาคารเพื่อการพัฒนาและบูรณาการแห่งยุโรปในปี 1991 จึงมีหน้าที่ในการช่วยบูรณะและฟื้นฟูประเทศในยุโรปตะวันออกและประเทศใน

เครือข่ายสหภาพโซเวียตให้มีเสรีภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยที่มีหลายภาคการเมือง มีลักษณะพหุนิยม และมีระบบเศรษฐกิจแบบตลาด

ประเด็นสุดท้ายในเรื่องการกลับมาใหม่ของธรรมาภิบาล คือ ผลกระทบของกระบวนการเคลื่อนไหวและประชาธิปไตย ซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลกในช่วงทศวรรษ 1980 ทั้งในลาตินอเมริกาและในทวีปอื่น ๆ ทั่วโลก ทั้งในกรณี จีน ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ ไต้หวัน บังคลาเทศและเนปาล ล้วนเป็นกระแสให้ประเทศต่าง ๆ หันมาสนใจเรื่องธรรมาภิบาลกันอย่างจริงจัง

2. ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การมีส่วนร่วม คือความโปร่งใสตรวจสอบได้และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติ อย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่า เสียงคนยากคนจน และคนด้อย โอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและดำเนิน นโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร (ไชยวัฒน์ คำชู, 2554 : หน้า 42 – 43)

Good Governance น่าจะเป็นการปรับศัพท์ทางเศรษฐกิจ คือ Economic Governance มาเป็นศัพท์ทางรัฐศาสตร์จึงถือได้ว่าเป็นศัพท์ใหม่และมีความหมายหลายประการแต่ถ้ามองกันอย่างลึก ๆ แล้วก็น่าจะหมายถึง กระบวนการการปกครองบริหารที่อาศัยปรัชญาหลักการที่ถูกต้อง เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของสังคม และนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ ตัวอย่างของหลักการของธรรมรัฐในสมัยโบราณ เช่น หลักทศพิธราชธรรม (ลิขิต ธีรเวคิน, 2541 : หน้า 6)

ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายแบบสากลนี้ มีความหมายถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (บวรศักดิ์ อุวรรณโน, 2542 : หน้า 18)

ธีรยุทธ บุญมี (2541) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล ว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ยังได้เสนอร่างธรรมรัฐแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติ แนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือ การพึ่งพาตนเอง และเสริมปัญญาไทยใจสากลธรรมรัฐแห่งชาติเป็นการเคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่น ประชาคม ชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาพึ่งพาตนเอง ช่วยตนเอง ปฏิรูปตนเองขณะเดียวกันก็เพื่อความเข้มแข็งที่จะตรวจสอบสิ่งที่ไม่ดีไม่งามได้อย่างจริงจัง รูปแบบธรรมรัฐแห่งชาติก็คือ การยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ ความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคม

อันได้แก่ภาครัฐ ภาคสังคม และเอกชน สถาบันสำคัญ ๆ ของประเทศ คือ ชุมชน ประชาคมภูมิภาค และระดับชาติในลักษณะเป็นรูปธรรม มีพลัง

3. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2547 : หน้า 9-10) หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจ และถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

1. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

2. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

3. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเป็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

4. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

5. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริหารหรือประชาชนโดยส่วนรวม

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้แล้ว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานของภาครัฐในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้วยกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1. ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมพร ใช้บางยาง (2551 : หน้า 40-42) อธิบายว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้มีการเผยแพร่มาสู่สังคมไทยในช่วงปี พ.ศ. 2539-2540 โดยองค์กรพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการและนักคิดที่มีความตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ความสนใจประเด็นนี้อย่างจริงจัง ได้มีหนังสือลงวันที่ 15 ธันวาคม 2540 ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้ดำเนินการค้นคว้า วิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ คณะทำงานของสถาบัน TDRi ได้ทำเอกสารเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2542 ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ให้เร่งสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้สังคมไทย โดยจัดทำเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติได้และไม่ถูกยกเลิกเมื่อเปลี่ยนรัฐบาล

จากนั้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2546 ได้มีประกาศกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนี้ 1. เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6. การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

2. ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2547 : หน้า 240) อธิบายว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลจึงเป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแต่เป็นหลักการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

เช่นกันกับ UNDP (โครงการเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) อังใน บุญธรรม เลิศสุขีเกษม (2547 : 283) ให้นิยามความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การดำเนินการของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุก ระดับ ประกอบด้วย กลไก กระบวนการและสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่ง ผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกับหลักการ ของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการ จัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และ เสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

สมพร ใช้บางยาง (2551 : 49) ธนาคารโลก (World Bank) ให้ความหมายของธรรมาภิบาล ว่า ธรรมาภิบาลเป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของ บ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา ความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศโดยรัฐบาลสามารถ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระที่ทำให้มีการดำเนินการ ให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝ่ายนิติบัญญัติและสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบและ ตรวจสอบได้

3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543

ประธาน สุวรรณมงคล (2544 : 256-257) อธิบายว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาค ประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอย่าง สงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและมีส่วนร่วม

ร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริการจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กล่าวได้ว่าหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จัดได้ว่าเป็นหลักการที่สำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม คือ การบริหารที่อยู่บนฐานของคุณความดี และความถูกต้อง ซึ่งถ้าเป็นการบริหารภาครัฐ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล คือ การปกครองและการบริหารที่อยู่บนฐานของคุณความดีและ

ความถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ประเด็นหลักที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์การบริหารภาครัฐ เป็นต้น

4. องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุล (2547 : 240-242) องค์การสหประชาชาติ อธิบายว่า องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมี 7 หลักการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมอาจเป็นได้ทั้งทางตรงหรือโดยผ่านสถาบันกลางหรือผู้แทน การให้ข้อมูลจากทุกกลุ่มและมีการดำเนินการให้เกิดขึ้นจริง รวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ก่อตั้งสมาคม และแสดงออกและจัดตั้งประชาสังคม

2. ความโปร่งใส คือ การตัดสินใจที่ดำเนินไปแล้วและนำไปปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลและสามารถให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและบังคับใช้นโยบายหรือแผนเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง นอกจากนี้ยังหมายถึงข้อมูลมีเพียงพอที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึง และการเข้าถึงต้องง่าย

3. การมุ่งฉันทามติ เป็นเรื่องของ การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยใช้คนกลางของคนที่มีความสนใจแตกต่างกันในสังคมเพื่อนำมาสู่การเกิดฉันทามติ ซึ่งต้องอาศัยแนวคิดที่กว้างไกลและเวลาในเรื่องที่ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของมนุษย์ และจะบรรลุได้อย่างไร

4. การตอบสนอง มีการดำเนินการและกระบวนการที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเวลาที่เหมาะสม

5. ความเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงคนทุกกลุ่ม สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีที่ยืนในสังคม และไม่รู้สึกว่าถูกกีดกันออกไปจากกระแสหลักของสังคม หมายความว่ากลุ่มทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่มีความอ่อนแอที่สุดมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือคงความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา

6. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระบวนการและสถาบันที่ก่อให้เกิดผลที่บรรลุความต้องการของสังคม โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การประหยัด แต่ไม่ตระหนี่ แนวคิดประสิทธิภาพในบริบทของธรรมาภิบาลยังรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

7. ความสำนึกรับผิดชอบ การยอมรับผิดเป็นกุญแจสำคัญของธรรมาภิบาล ไม่เพียงสถาบันของรัฐ แต่ภาคเอกชนและองค์กรประชาสังคมต่าง ๆ ต้องมีความสำนึกรับผิดชอบต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสีย สำนึกรับผิดชอบ ไม่สามารถบังคับใช้ได้โดยปราศจากการมีความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และนิติธรรม

บุญธรรม เลิศสุขีเกษม (2547 : 284) อธิบายว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาล
บริษัทภิบาล มี 4 ประการ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ เป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานขององค์กรทุกประเภท ความ
รับผิดชอบเป็นสำนึกทางการบริหารและภาระผูกพันที่คณะกรรมการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุก
ระดับขององค์กรจะต้องยึดถือเป็นหลักในการบริหารงาน

2. ความโปร่งใส คือ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
บริษัทภิบาลที่องค์กรทุกประเภทยึดถือปฏิบัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียและสังคมได้
ว่า การบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปด้วยความถูกต้อง และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบผลการ
ดำเนินงานได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง คือ องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ หรือ กระบวนการ
ที่เปิดโอกาสให้กับผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน ผู้ได้รับ
ผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมเสนอความคิดเห็นในการ
ตัดสินใจ กำหนดนโยบาย เพื่อให้ได้ทางเลือกการตัดสินใจที่ดีที่สุด

4. ความถูกต้องดีงาม ตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงความถูกต้องดีงามในการบริหารงานดูได้
จากการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหารงานภายในองค์กรนั้นเป็นไปด้วยความสุจริตถูกต้อง อยู่ใน
กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติต่าง ๆ ซึ่งความถูกต้องดีงามนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น
“จริยธรรมทางการบริหาร” ขององค์กร

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ
สังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ ดังนี้

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม
ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ
ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง
ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ
เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะ
รู้สึกถึงยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมกันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย
รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546 : หน้า 8-9)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549 : หน้า 124-125) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นแนวทางการบริหาร
สำคัญที่รัฐบาลนำมาใช้ในการจัดระเบียบสังคมและประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข เพื่อช่วยป้องกัน
แก้ไข หรือบรรเทาปัญหาหรือวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ทาง 5 ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร และ
สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดขึ้นตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และต่อมาได้พัฒนาเป็น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งออกตามความในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการของหน่วยงานรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน 2. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 3. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการที่เกินความจำเป็น 4. เกิดประสิทธิภาพ 5. เกิดความคุ้มค่า 6. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ และ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และมุมมองของ UN ESCAP มองว่า Good Governance ประกอบด้วย หลักสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วม 2. นิติธรรม 3. ความโปร่งใส 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสอดคล้อง 6. ความเสมอภาค 7. การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 8. การมีเหตุผลอธิบายได้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 (อนุชา โมกขะเวส, 2547 : หน้า 43-45) สาระสำคัญ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุก และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ ต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุง หรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม ในกรณีที่เกิดปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินการ จะต้องรีบดำเนินการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคนั้นโดยเร็ว

จากการรวบรวมค่านิยมข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนมี

ความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ ต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุง หรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสมในกรณีที่เกิดปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินการ จะต้องรีบดำเนินการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคนั้นโดยเร็ว

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (เพลินตา ตันรังสรรค์, 2547 : หน้า 1-3)

“หลักธรรมาภิบาล” หรือ อาจเรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ซึ่งรู้จักกันในนาม “Good Governance” นั้น เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืนแต่หากพิจารณาตามความหมายที่ทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ หรือ TDRI ได้ให้ความหมายไว้ พบว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม” (แปลว่า คุณความดี) รวมกับคำว่า “อภิ” (แปลว่า ยิ่ง) และคำว่า “บาล” (แปลว่า ปกครองหรือเลี้ยงดู) ดังนั้นคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงหมายถึงการบริหารหรือการปกครองที่มีความถูกต้อง มีความยุติธรรม และมีคุณความดีอย่างยิ่ง ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Good governance”

“หลักธรรมาภิบาล” นั้น แต่เดิมได้นำมาใช้กับบริษัทเอกชนซึ่งเรียกว่า “บรรษัทภิบาล” โดยใช้เป็นเกณฑ์สำหรับกำหนดความสัมพันธ์ในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายขององค์กรซึ่งกำหนดตามวัตถุประสงค์ นโยบายบริหาร ซึ่งกำหนดตามนโยบายขององค์กรและแผนงานซึ่งกำหนดตามนโยบายบริหาร แต่ในเวลาต่อมาหน่วยงานในภาครัฐได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้แต่เรียกชื่อว่า “ธรรมาภิบาล” หรือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า

“มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน

การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

ดังนั้น จึงมีการตรา พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดขอบเขตของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และวางแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

“มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

โดย “หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” นั้น ประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness), หลักประสิทธิผล (Effectiveness), หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for money), หลักความเสมอภาค (Equity), หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented), หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability), หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency), หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization), หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และหลักนิติธรรม (Rule of Law)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักดังกล่าวเป็นหลักที่จำยาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้จัดกลุ่มใหม่ (Regroup) เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ สอดคล้องต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย จึงได้มีการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเสียใหม่ โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมกันไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อการบริหาร ทศนคติ และพฤติกรรมของตัวบุคคล ทั้งในระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน โดยเพิ่มเติมเรื่อง “การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม” อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วย

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบตาม ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอ ซึ่ง “หลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี” ดังกล่าว ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย โดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมี การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

1.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์ เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ใน ระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมี มาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถ ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

1.4 ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถ ตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้ โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

1.5 เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้อง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและ เชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

1.6 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

1.7 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคล ผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

1.8 การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

1.9 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

1.10 คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ แก้ววงหิว (2552 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระเบียบ

กฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรมได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ มีการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทุกคนร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นเจ้าขององค์การ ด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มศูนย์ศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของประชาชนที่มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1.ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อบังคับใช้ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด 2. ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติและองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงมาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน 3. ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศผลการดำเนินงานตามแผนโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชน กลุ่ม องค์กรแต่ละองค์กรต่าง ๆ ได้รับความรู้ 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การประชุมสภาบริหารส่วนตำบลในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเชิญผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ เข้าร่วมฟังการประชุม 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวรับผิดชอบต่อกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย 6. ด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว (2556 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลนครสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีอาชีพเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 25.8 และพบว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม

หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครสงขลาโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็แตกต่างกัน

บรรเจิด เจริญเวช (2548) ศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2548 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลจากการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีมีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เหนือกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี คือ 1. ในด้านการมีส่วนร่วมของสาธารณชนมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่เกือบทุกขั้นตอน 2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งเสนอความเห็นผ่านสมาชิกสภาซึ่งมาจากการเลือกตั้งในพื้นที่ 3. ด้านสุจริตและโปร่งใส พบว่า ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการในการทำงานอย่างชัดเจน 4. ด้านกลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม พบว่า ภาพรวมการได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารและคณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลมีความชอบธรรม ประชาชนในพื้นที่ยอมรับการได้มา ซึ่งตำแหน่งบริหาร และผู้บริหารและคณะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5. ด้านพันธะความรับผิดชอบต่องาน พบว่า ทีมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ และให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละ ไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการ และ 6. ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล มีกลไกในการจัดกระบวนการทำงานและมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมทั้งการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ตรงตามความต้องการของประชาชน

อาภรณ์ ชัยออน (2551) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า 1. ภายหลังจากที่เทศบาลตำบลได้นำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการบริหารงานของเทศบาลตำบล มีผลให้มุ่งเน้นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการจัดระบบบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ยุ่งยากให้รวดเร็วขึ้น 2. หลังจากทีเทศบาลตำบลได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานมุ่งเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีผลให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นระบบ การจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ เน้นความต้องการของประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ประชาชน ภาคีรัฐ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน กิจกรรม และการบริหารงานของเทศบาลตำบล และ 3. การบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่

ตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันยังประสบปัญหาในด้านกฎระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล ขาดความยืดหยุ่นและซับซ้อน การบริหารยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ผู้บริหารและบุคลากรบางคนยังแสวงหาประโยชน์จากรายได้การพัฒนาท้องถิ่น

จตุพร ผ่องสุข (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยโดยรวม 2 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงบประมาณไม่โปร่งใส การแก้ปัญหาไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

พระสุวิทย์ คำมูล (2550) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติในสำนักงานชั้นใน ชั้นกลาง และชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน 2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยในกลุ่มตัวแปรของแนวคิดของ แวนมิเตอร์ และ แวนฮอร์น ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ในกลุ่มตัวแปรของตัวแบบดานการจัดการของ วรเดช จันทรศร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ ต่างมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร 3. ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญ คือ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งานไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสำนักงานเขต จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่องานที่ทำขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและล่าช้า และ 4. ข้อเสนอแนะและพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารระดับสูงและสำนักงานเขต ควรให้ความสำคัญกับการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในทุกหน่วยงานทุกองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ ควรส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสำนักงานเขต และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ควรมีการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย รวมทั้งในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม ควรส่งเสริมจัดหางบประมาณซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรวดเร็ว

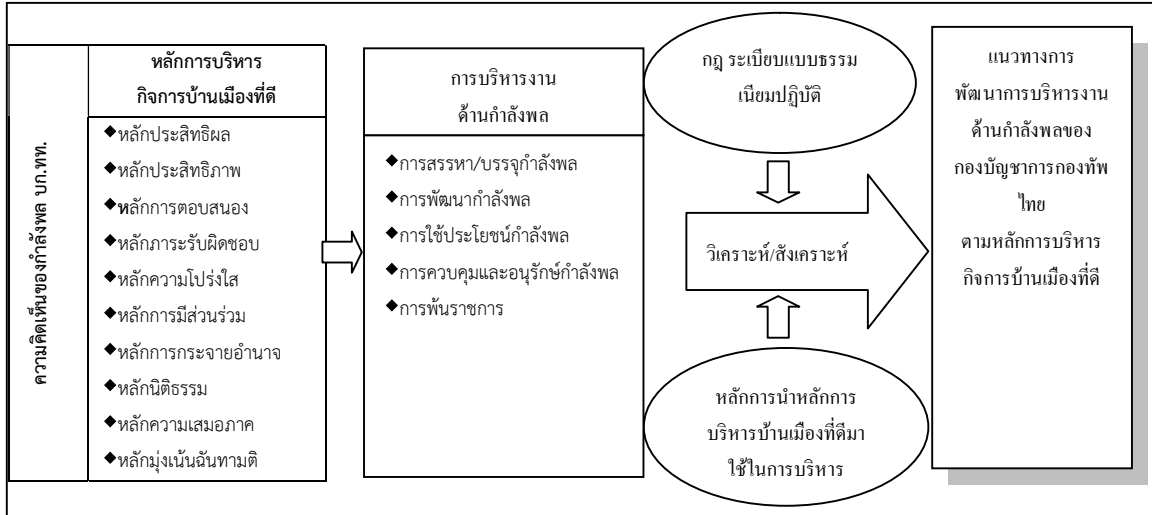
ถูกต้อง แม่นยำและสามารถตรวจสอบได้อย่างเที่ยงตรง ควรสนับสนุนและส่งเสริมการนำวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่กลับมาใช้ใหม่ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นทีมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาอันนำมาซึ่งความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สิทธิชัย รุ่งศรีทอง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุ 20 -30 ปี เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 2. ผลสำเร็จของการนำแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จอย่างมากสำหรับด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านหลักการบริหารจัดการ และด้านหลักเทคโนโลยีและการสื่อสารค่อนข้างประสบความสำเร็จ และ 3. ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในเขตอำเภอจอมทองมีความแตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากรกับผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจอมทอง พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด และการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประสบความสำเร็จในระดับไม่มาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 (อนุชา โมกชะเวส, 2547: หน้า 43-45) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

แผนภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิจัย

การออกแบบการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey research) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นนั้น ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ สถิติบรรยาย (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตรของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศ พันโท นาวาโท ถึง พันเอก (พิเศษ) นาวาเอก (พิเศษ) นาวาอากาศเอก (พิเศษ) ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง สูตรในการใช้คำนวณหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณขนาดของตัวอย่าง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: หน้า 45-46) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบโควตา

(quota sampling) จำแนกตามส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ) ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร	สัดส่วนร้อยละ
1	สำนักงานเลขานุการ	38	4.23
2	สำนักงานเจรทหาร	21	2.34
3	สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	39	4.34
4	สำนักงานกรมพระธรรมนูญ	12	1.34
5	กรมกำลังพลทหาร	85	9.47
6	กรมข่าวทหาร	114	12.69
7	กรมยุทธการทหาร	172	19.15
8	กรมส่งกำลังบำรุงทหาร	88	9.80
9	กรมกิจการพลเรือนทหาร	108	12.03
10	กรมปลัดบัญชาทหาร	99	11.02
11	กรมสารบัญฑิตทหาร	42	4.68
12	กรมการเงินทหาร	38	4.23
13	กรมกิจการชายแดนทหาร	42	4.68
รวมทั้งหมด		898	100

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาจากนายทหารสัญญาบัตรของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 277 คน ซึ่งได้มาจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมด

E = ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้คือ .05

ตารางที่ 3-2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ) ที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	สัดส่วน ตัวอย่างของ แต่ละคน	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
12	กรมการเงินทหาร	38	11.72	12
13	กรมกิจการชายแดนทหาร	42	12.96	13
รวมทั้งหมด		898	277.00	277

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามเป็นแนวคำถามที่ถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (check list) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจำแนกออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหลักประสิทธิภาพ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านหลักประสิทธิผล จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านหลักการตอบสนอง จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านหลักความโปร่งใส จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ

7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ จำนวน 3 ข้อ
8. ด้านหลักนิติธรรม จำนวน 3 ข้อ
9. ด้านหลักความเสมอภาค จำนวน 3 ข้อ
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ จำนวน 2 ข้อ

โดยลักษณะคำถามใน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งใช้ในการวัดระดับเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า Rating Scale มี 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงระดับความมากน้อย (scale question) ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (opened end questionnaire)

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมากำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach coefficient alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.7994 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้โดยทั่วไป

4. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้ายเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บข้อมูลแบบทฤษฎีภูมิ โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยเอกสารทางวิชาการ สรุปรายงานผลการดำเนินงานของกองบัญชาการกองทัพไทย บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. มีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ) โดยขอความร่วมมือให้แต่ละส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ) รวบรวมแบบสอบถามส่งตามกำหนดเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายของข้อมูลตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : หน้า 165)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นำมาสรุปเป็นประเด็นและอธิบายเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ
กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

- สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- สรุป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 277 ฉบับ ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)
ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความรู้
เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหลักประสิทธิภาพ
2. ด้านหลักประสิทธิผล
3. ด้านหลักการตอบสนอง
4. ด้านหลักการรับผิดชอบต่อ
5. ด้านหลักความโปร่งใส
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ
8. ด้านหลักนิติธรรม
9. ด้านหลักความเสมอภาค
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำนวนประชากร 277 คน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละจำแนกข้อมูลมีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n=277)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	208	75.09
หญิง	69	24.91
รวม	277	100
2. อายุ		
35 - 40 ปี	7	2.53
41 - 45 ปี	70	25.27
46 - 50 ปี	123	44.40
มากกว่า 50 ปี	77	27.80
รวม	277	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	25.27
ปริญญาตรี	100	36.10
สูงกว่าปริญญาตรี	107	38.63
รวม	277	100
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	50	18.05
สมรส	172	62.09
หม้าย/หย่าร้าง	20	7.22
แยกกันอยู่	35	12.64
รวม	277	100

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n=277)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
11 - 15 ปี	50	18.05
16 - 20 ปี	50	18.05
21 - 25 ปี	100	36.10
26 ปีขึ้นไป	77	27.80
รวม	277	100
6. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
มีความรู้	272	98.19
ไม่มีความรู้	5	1.81
รวม	277	100
7. เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
เคย	120	43.32
ไม่เคย	157	56.68
รวม	277	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 75.09 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.91 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.27 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.63 รองลงมาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีสถานภาพสมรสแล้ว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.09 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 18.05 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.80 ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 98.19 รองลงมา ไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 1.81 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 56.68 รองลงมา เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 43.32

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหลักประสิทธิภาพ
2. ด้านหลักประสิทธิผล
3. ด้านหลักการตอบสนอง
4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ
5. ด้านหลักความโปร่งใส
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ
8. ด้านหลักนิติธรรม
9. ด้านหลักความเสมอภาค
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้วิเคราะห์และสรุปในภาพรวม ได้ผลการศึกษานำเสนอ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านหลักประสิทธิผล	3.76	0.27	มาก
2.	ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.05	0.25	มาก
3.	ด้านหลักการตอบสนอง	2.99	0.31	ปานกลาง
4.	ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	3.77	0.16	มาก
5.	ด้านหลักความโปร่งใส	3.64	0.57	มาก
6.	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.77	0.15	มาก
7.	ด้านหลักการกระจายอำนาจ	3.02	0.32	ปานกลาง

ตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวม (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
8.	ด้านหลักนิติธรรม	3.76	0.16	มาก
9.	ด้านหลักความเสมอภาค	4.11	0.16	มาก
10.	ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	2.91	0.27	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.58	0.09	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.21) รองลงมา ด้านหลักประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.25) ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.38) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.15) ด้านหลักประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.27) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.16) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.57) ด้านหลักการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.32) ด้านหลักการตอบสนอง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.31) และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิผล

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับ งบประมาณมาดำเนินการ	3.69	0.53	มาก
2.	การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	3.03	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิผล (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	การติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.55	0.58	มากที่สุด
	ภาพรวม	3.76	0.27	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) รองลงมา มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับ งบประมาณมาดำเนินการ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.53) การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้ เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม	4.36	0.64	มาก
2.	องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา	3.05	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	4.74	0.55	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.05	0.25	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.55) รองลงมา การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	2.43	0.61	น้อย

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
2.	สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของ ประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มี ความหลากหลาย และมีความแตกต่าง	3.25	0.66	ปานกลาง
3.	สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตรง ความต้องการ และตรงตามคุณลักษณะของงาน	2.99	0.31	ปานกลาง
	ภาพรวม	4.05	0.25	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย มากไปน้อยดังนี้ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.66) รองลงมา สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตรงความต้องการ และตรงตามคุณลักษณะของงาน ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.31) และ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักภาระรับผิดชอบ

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำ ทั้งผลดีและผลเสีย และสามารถอธิบายเหตุผล ในการกระทำนั้นได้	3.65	0.48	มาก
2.	มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน	3.04	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักภาระรับผิดชอบ (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง ครบถ้วน และทันกำหนดเวลา	4.60	0.49	มากที่สุด
	ภาพรวม	3.77	0.16	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง ครบถ้วน และทันกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมา ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีและผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.48) และ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และตรงกับความเป็นจริง	3.53	0.76	มาก
2.	ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส	2.98	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	สื่อสารให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพอากาศได้เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน โดยการแจ้งให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผลการดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับอย่างทั่วถึง	4.40	0.94	มาก
	ภาพรวม	3.64	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ สื่อสารให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพอากาศได้เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานโดยการแจ้งให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผลการดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.94) รองลงมา ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันและตรงกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.76) และ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย	3.68	0.47	มาก
2.	เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ	3.04	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของ กองบัญชาการกองทัพอากาศ	4.58	0.49	มากที่สุด
	ภาพรวม	3.77	0.15	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของกองบัญชาการกองทัพอากาศ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) รองลงมา เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.47) และ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการใน บก.ทท.	2.49	0.59	น้อย
2.	มอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่กำลังพล โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.28	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ	3.30	0.56	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.02	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.56) รองลงมา มอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่กำลังพล โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.67) และ การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการ ใน บก.ทท. ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	บริหารงานโดยยึดหลักการ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพอากาศเคร่งครัด	3.65	0.48	มาก
2.	กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพอากาศกำหนด ขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจากกำลังพลทุกนาย	3.04	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4-10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพอากาศเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.59	0.49	มากที่สุด
	ภาพรวม	3.76	0.16	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพอากาศเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) รองลงมา บริหารงานโดยยึดหลักการ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพอากาศเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.48) และ กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพอากาศกำหนดขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจากกำลังพลทุกนาย ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละฝ่ายต้องคำนึงถึงความเป็นกลางในการให้บริการ ไม่เลือกข้าง ไม่เลือกหมู่เหล่า อย่างเท่าเทียมกัน	4.45	0.54	มาก
2.	เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.03	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 4-11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
3.	ส่งเสริมการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	4.85	0.36	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.11	0.21	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพอากาศตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ส่งเสริมการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) รองลงมา เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละฝ่ายต้องคำนึงถึงความเป็นกลางในการให้บริการ ไม่เลือกข้าง ไม่เลือกหมู่เหล่าอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) และ เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ลำดับ	การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1.	การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	2.51	0.57	ปานกลาง
2.	ข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้	3.30	0.55	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.91	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.55) รองลงมา การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตารางที่ 4-13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ความถี่
	S.D.
1. ด้านหลักประสิทธิผล	27
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ	25
3. ด้านหลักการตอบสนอง	31
4. ด้านหลักการรับผิดชอบ	16
5. ด้านหลักความโปร่งใส	57
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	15
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	32
8. ด้านหลักนิติธรรม	16
9. ด้านหลักความเสมอภาค	21
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	27
ภาพรวม	277

จากตารางที่ 4-13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการ ให้การบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เน้นในด้านหลักการมีส่วนร่วม หลักการรับผิดชอบต่อ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตอบสนอง หลักกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส ตามลำดับ

สรุป

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 ด้าน ข้างต้น ได้มาจากแนวคิดของกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร พ.ท.,น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) ซึ่งมีส่วนผลักดันการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดของผู้วิจัย แนวทางดังกล่าวอาจปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนการนำมาพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริหารราชการเพื่อเกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยุบ ยกเลิก ปรับปรุงภารกิจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในบทนี้ได้นำเสนอบทสรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สู่เป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป โดยแบ่งเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

สรุป

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รองลงมา เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 43.32

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมา มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับ งบประมาณมาดำเนินการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการ ปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีความสามารถในการ ปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รองลงมา การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดย การใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กร สามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มี ความหลากหลาย และมีความแตกต่าง รองลงมา สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตรงความ ต้องการ และตรงตามคุณลักษณะของงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้บริการที่สามารถ ดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการรับผิดชอบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง ครบถ้วน และทันกำหนดเวลา รองลงมา ยอมรับผลที่เกิด จากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีและผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ และ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้ง หรือละทิ้งงาน

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ สื่อสารให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยได้เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานโดยการแจ้งให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผลการดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับอย่างทั่วถึง รองลงมา ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันและตรงกับความเป็นจริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของกองบัญชาการกองทัพไทย รองลงมา เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ รองลงมา มอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่กำลังพล โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการ ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการใน บก.ทพ.

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมา บริหารงานโดยยึดหลักการ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ และ กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจากกำลังพลทุกนาย

2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ส่งเสริมการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รองลงมา เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละฝ่ายต้องคำนึงถึงความเป็นกลางในการให้บริการ ไม่เลือกข้าง ไม่

เลือกหมู่เหล่า อย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ดังนี้

1.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ แก้ววงหิว (2552 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว (2556 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลนครสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารณีย์ ชัยออน (2551) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ผู้บริหารและบุคลากรบางคนยังแสวงหาประโยชน์จากรายได้การพัฒนาท้องถิ่น

1.4 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ผ่องสุข (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย รุ่งศรีทอง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด และการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประสบความสำเร็จในระดับไม่มาก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิผล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ไม่ว่าจะในการทำงานใดๆ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายได้รับทราบเพื่อการปฏิบัติงานจะได้ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการงานนั้นๆ อีกทั้งจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลาย นำมาประเมินผลก่อนการตัดสินใจเพื่อลดการผิดพลาด

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา ในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีควรใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักภาระรับผิดชอบ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

1.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

1.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

1.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการใน บก.ทพ. การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยอื่น โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการ การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

1.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจากกำลังพลทุกนาย การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นด้วย

1.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

1.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่กำลังพล ของกองบัญชาการ กองทัพไทย และส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบการบริหารงานภายในกองบัญชาการกองทัพไทย

2.3 เพื่อให้การบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำโครงการให้ความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำหรับกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย โดย จัดทำเป็นโครงการ เช่น โครงการอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ด้านการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กมลลักษณ์ ธนानันท์เมธี. การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิญญูชน, 2555.
- โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 8., กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2555.
- การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย. 2541.
- จินตนา บุญบังการ. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 8., กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพลส 1989, 2547.
- ตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1, สำนักงาน. รายงานการจัดซื้อจัดจ้าง. เอกสารการตรวจสอบการจัดจ้าง วันที่ 30 มีนาคม 2553. พระนครศรีอยุธยา : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลมหาสาร, 2553.
- เทศบาลตำบลมหาสาร. แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558. พระนครศรีอยุธยา : เทศบาลตำบลมหาสาร, 2556.
- ทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลมหาสาร, สำนัก. สถิติประชากรแยกรายละเอียดข้อมูลของท้องถิ่น เทศบาลตำบลมหาสาร ปีระจำเดือน มีนาคม 2556. พระนครศรีอยุธยา : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลมหาสาร, 2556.
- พระปกเกล้า, สถาบัน. ธรรมาภิบาล “วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี”. พิมพ์ครั้งที่ 2., กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2548.
- พระยอมน วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5., กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์, 2552.
- สมคิด บางโม. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนวิทย์การพิมพ์, 2549.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6., กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, 2552.

- สุจิตรา บุญยรัตน์พันธ์. รายงานวิจัยเรื่องประชาชนและธรรมาภิบาล : การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคณะ. ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริการการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- สุเมธ แสงนิมมวอล. ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาล ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2552.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. “ธรรมาภิบาล (Good Governance)”. วารสารเศรษฐศาสตร์, 2552. 1(5), 25-33. พฤษภาคม 2552.
- อานนท์ มูลสุข. การบริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- กมลลักษณ์ ธนวัฒน์เมธี. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวดง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก, 2553.
- กัญช์ อินทนู. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. รายงานการศึกษาระดับหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- ฉัตรยุพิน บ่ายเที่ยง. “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- ดัสกรณี เพชรดี. “การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2551.
- ดุจหทัย ครุฑเดชะ. “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

- ถวิลวดี บุรีกุล. “ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด:ทำอย่างไรให้เป็นจริง”. นนทบุรี : สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, 2551.
- ถาวร แสงสาคร. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาตำบลหนองปรือ อำเภอนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ทักษิณา เหลืองทวิมล. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2551.
- ปาลสิมาลี ธีร์ธัญมานต์. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาลตำบลสำโรงเหนือ อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- มนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์. “การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ กรณีศึกษาที่ว่า การอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- สุรัชชัย นาทองไชย. “สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหาร ส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. “ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. (ออนไลน์) : เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>, สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 3, 2556.
- ทศพร ประเสริฐสุข. “หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่”. (ออนไลน์) : เข้าถึงได้จาก http://www.mtri2007.com/index.php?option=com_content&view=article&id=116:2011-06-08-15-37-54&catid=35:2010-12-25-18-43-6&Itemid=54, สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 3, 2556,

อัษฎางค์ ปาณิกบุตร. “หลักธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า”. (ออนไลน์) : เข้าถึง ได้จาก <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/>, สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 3, 2556.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย (สำหรับ ชั้นยศ พ.ท., น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ))

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทุกอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาให้ท่านอ่านให้เข้าใจก่อนตอบและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง กรุณาตอบให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล สิ่งที่ได้จากการวิจัยนี้ จักเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยให้ยั่งยืนต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำนวน 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด เพียงคำตอบเดียว และขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อ

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 35 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

 โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 - 25 ปี 26 ปีขึ้นไป

6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บ้างหรือไม่

 มีความรู้ ไม่มีความรู้

7. ท่านเคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บ้างหรือไม่

 เคย ไม่เคย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามทางซ้ายมือและให้ประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามข้อคำถามนั้น ๆ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว และขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคำตอบ ดังต่อไปนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ด้านหลักประสิทธิผล					
1.1 มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ					
1.2 การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					
1.3 มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ					
2.1 การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้					

การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม					
2.2 องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และ ระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา					
2.3 มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีความสามารถในการปฏิบัติ ราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม					
3. ด้านหลักการตอบสนอง					
3.1 การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลา ที่กำหนด					
3.2 สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนอง ตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความ หลากหลาย และมีความแตกต่าง					
3.3 สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตรงความ ต้องการ และตรงตามคุณลักษณะของงาน					
4.ด้านหลักการรับผิดชอบ					
4.1 ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้ง ผลดีและผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการ กระทำนั้นได้					
4.2 มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน					
4.3 ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง ครบถ้วน และทัน กำหนดเวลา					
5.ด้านหลักความโปร่งใส					
5.1 ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันและตรงกับ					

การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเป็นจริง					
5.2 ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส					
5.3 สื่อสารให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยได้เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานโดยการแจ้ง ให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผลการ ดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับอย่าง ทั่วถึง					
6.ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
6.1 เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย					
6.2 เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ					
6.3 เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของ กองบัญชาการกองทัพไทย					
7.ด้านหลักการกระจายอำนาจ					
7.1 การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และ ภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการ ใน บก.ทท.					
7.2 มอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่กำลังพล โดย มุ่งเน้นการสร้างคามพึงพอใจในการให้บริการต่อ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
7.3 การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผล การดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ					
8.ด้านหลักนิติธรรม					
8.1 บริหารงานโดยยึดหลักการ และปฏิบัติตามกฎ					

การพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเคร่งครัด					
8.2 กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจากกำลังพลทุกนาย					
8.3 การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
9.ด้านหลักความเสมอภาค					
9.1 เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละฝ่าย ต้องคำนึงถึงความเป็นกลางในการให้บริการ ไม่เลือกข้าง ไม่เลือกหมู่เหล่า อย่างเท่าเทียมกัน					
9.2 เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
9.3 ส่งเสริมการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย					
10.ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ					
10.1 การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง					
10.2 ข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้
ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อการเสนอแนวการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลัง
พลของ กองบัญชาการกองทัพไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน *****

ผนวก ข

การจัดสรรราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

การจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

1. ประวัติกองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย (Royal Thai Armed Forces Headquarters, RTARFHQ) เดิมชื่อกองบัญชาการทหารสูงสุด (Supreme Command Headquarters, SCHQ) ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 เป็นต้นมา

กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ ควบคุม อำนวยการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ทั้งนี้ มาตรา 17 ระบุว่ากองทัพไทยมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ 1. กองบัญชาการกองทัพไทย 2. กองทัพบก 3. กองทัพเรือ 4. กองทัพอากาศ และ 5. ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา โดยกองทัพไทยถือเป็นส่วนราชการหนึ่งของกระทรวงกลาโหม ตามมาตรา 10 กระทรวงกลาโหมมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ 1. สำนักงานรัฐมนตรี 2. สำนักงานปลัดกระทรวง 3. กรมราชองครักษ์ 4. กองทัพไทย

กรมสารบรรณทหาร (มปป : 29) กล่าวว่า กองบัญชาการกองทัพไทย หรือ กองบัญชาการทหารสูงสุด (เดิม) เคยมีการจัดตั้งเป็นการชั่วคราว เพื่อบัญชาการรบ 2 ครั้ง มี จอมพล ป. พิบูลสงคราม (แปลก พิบูลสงคราม) ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด คือ ครั้งที่ ๑ พ.ศ. 2483 – 2484 เมื่อเกิดกรณีพิพาทอินโดจีนฝรั่งเศส ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2484 – 2487 เมื่อเกิดสงครามมหาเอเซียบูรพา

ต่อมากระทรวงกลาโหมได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดเป็นการถาวร เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบัญชาการกองทัพทั้ง 3 ในชั้นต้น เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2500 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลฯ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด โดยมีกรมเสนาธิการกลาโหมทำหน้าที่เป็นส่วนบัญชาการของผู้บัญชาการทหารสูงสุด

ต่อมาใน พ.ศ. 2503 สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่ในลักษณะล่อแหลมจากภัยคุกคามของคอมมิวนิสต์ และทวีความรุนแรงขึ้นตามลำดับ ทางราชการจึงได้แปรสภาพกรมเสนาธิการกลาโหมและปรับปรุงหน่วยงานใหม่ จัดตั้งเป็นกองบัญชาการทหารสูงสุดขึ้น มีหน้าที่เตรียมกำลังรบและป้องกันราชอาณาจักร โดยผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาทหาร 3 เหล่าทัพแต่เพียงผู้เดียว ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 ซึ่งปัจจุบันถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551

ปัจจุบันกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทยนอกจากจะควบคุมบังคับบัญชาและอำนวยความสะดวกการปฏิบัติของทหาร 3 เหล่าทัพแล้ว ยังมีหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาและอำนวยความสะดวกของกองบัญชาการกองทัพไทยอีกด้วย

2. การจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีส่วนราชการขึ้นตรง ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ส่วนบังคับบัญชา (สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด) ได้แก่ สำนักกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย, สำนักงานเลขานุการกองบัญชาการกองทัพไทย, สำนักงานจเรทหาร, สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร, สำนักพระธรรมนูญทหาร, ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและความมั่นคง, สำนักยุทธโยธาทหาร, สำนักสวัสดิการทหาร

2.2 ส่วนเสนาธิการร่วม ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร, กรมข่าวทหาร, กรมยุทธการทหาร, กรมส่งกำลังบำรุงทหาร, กรมกิจการพลเรือนทหาร, กรมการสื่อสารทหาร, สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

2.3 ส่วนปฏิบัติการ ได้แก่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, ศูนย์รักษาความปลอดภัย, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

2.4 ส่วนกิจการพิเศษ ได้แก่ กรมสารบรรณทหาร, กรมการเงินทหาร, กรมแผนที่ทหาร, กรมยุทธบริการทหาร, กรมกิจการชายแดนทหาร

2.5 ส่วนการศึกษา ได้แก่ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งมีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยเสนาธิการทหาร, สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์, โรงเรียนเตรียมทหาร, โรงเรียนช่างฝีมือทหาร

แผนภาพที่ 2-2 ผังการจัดกองบัญชาการกองทัพไทย



ที่มา : กองบัญชาการกองทัพไทย, ออนไลน์,2558

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พลอากาศตรี รัฐเดช จุลวุฒิ
วัน เดือน ปี เกิด 14 มิถุนายน พ.ศ. 2504
การศึกษา ปริญญาตรี ศศ.บ. รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงานโดยย่อ

1. รองผู้อำนวยการกองจัดการ กรมกำลังพลทหาร
2. ฝ่ายเสนาธิการประจำรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด
3. ผู้อำนวยการกองจัดการ กรมกำลังพลทหาร
4. ผู้อำนวยการกองสถิติและกรรมวิธีข้อมูล กรมกำลังพลทหาร
5. รองผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกำลังพล กรมกำลังพลทหาร

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ กรมกิจการพลเรือนทหาร

สรุปย่อ

เรื่อง	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
ลักษณะวิชา	การเมือง		
ผู้วิจัย	พลอากาศตรี รัฐเดช จุลวุฒิ	หลักสูตร	วปอ. รุ่นที่ 57
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ กรมกิจการพลเรือน		

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรใด ๆ เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วไปว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกสถานการณ์ เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและวางรากฐานของการบริหารคนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงด้วยความตระหนักว่า ระบบการบริหารคนที่ดีจะก่อให้เกิดแหล่งสั่งสม ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่องค์กรจะได้เรียนรู้และใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโอกาสใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องเผชิญ

แนวโน้มและทิศทางการบริหารคนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องมาเป็นลำดับจากการมีมุมมองในการบริหารที่เห็นว่า คนเป็นเพียงทรัพยากรทางการบริหารเช่นทรัพยากรบริหารอื่นไปสู่มุมมองของคนเป็นสินทรัพย์ที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ไม่มีสิ้นสุด ทำให้การบริหารคนในอดีตมุ่งให้ความสนใจที่กระบวนการในการบริหารคนมากกว่า ขณะที่ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมุ่งให้ความสนใจที่การสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารคน เนื่องจากคนเป็นทุนมนุษย์ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าได้ แม้ต้องเผชิญต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจึงให้ความสำคัญต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งภายใต้หลักสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีแนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เรียกว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์”

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไทยอย่างมาก นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ด้วยมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานทั้งภาคราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดถือเป็นหลักในการบริหารจัดการ ประกอบหลักด้วย 10 ประการ อันได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการ

ตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และหลักนิติธรรม (Rule of Law) กอปรกับมติ ก.พ. เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2547 เห็นชอบต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยใช้ HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ในภาคราชการมุ่งให้ความสนใจต่อการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการตระหนักถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าว ด้วยว่าภายใต้เครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) นั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการยุคใหม่ ยังตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่สำคัญอย่างน้อย 5 หลักการ คือ *หลักคุณธรรม* ซึ่งเป็นเสาหลักของระบบราชการแต่ดั้งเดิม *หลักผลงาน* หรือ Performance Based เน้นการวัดและประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและมีความเป็นธรรม *การบริหารทรัพยากรบุคคลจะยึดหลักสมรรถนะ หลักความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล* ซึ่งรวมถึงการลดกฎระเบียบและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งไม่มีความจำเป็น และหลักสุดท้าย คือ *หลักการกระจายอำนาจ* หรืออาจจะเรียกว่า หลักการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

ในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยถือว่าเป็นองค์ภาครัฐหนึ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงหลักแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะมีความเป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 7 บัญญัติไว้ว่า การบริหารราชการของกระทรวงกลาโหม ต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหลังจากพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ กองบัญชาการกองทัพไทยได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานด้านกำลังพลในด้านต่างๆ อาทิ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ การคัดสรร/สรรหา กำลังพลเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร การคัดเลือกกำลังพลเพื่อเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ งานด้านการปกครอง วินัย การลงทัณฑ์ การให้บำเหน็จรางวัล การสวัสดิการและสิทธิกำลังพล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ นั้นได้ดำเนินการโดยเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามจากผล การสอบถามความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กำลังพลที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นสะท้อนว่า การบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับหลักการที่กล่าวข้างต้นเท่าที่ควร เช่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ยังไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน หรือการคัดสรร/สรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ตรงกับลักษณะงาน ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยตรง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในสายงานด้านกำลังพล จึงมีความสนใจที่ศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยให้สอดคล้องตามแนวทางดังกล่าวต่อไป ซึ่งจะเป็นการยกระดับสมรรถนะทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้จะนำแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงาน หลักธรรมาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมไปถึง กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร พ.ท.,น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) จำนวน 277 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร พ.ท.,น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) จำนวน 277 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะทำการสุ่มมาจากกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ชั้นยศ พ.ท.,น.ท. ถึง พ.อ.(พ), น.อ.(พ) โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องและตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่ระบุข้างต้น
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล และรับกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รองลงมา เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คิดเป็นร้อยละ 43.32

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมา มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับ งบประมาณมาดำเนินการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติราชการมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รองลงมา การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหาร

จัดการที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และ ระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการตอบสนอง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง รongลงมา สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตรงความต้องการ และตรงตามคุณลักษณะของงาน ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการระมัดชอบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ถูกต้อง ครบถ้วน และทันกำหนดเวลา รongลงมา ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการ กระทำทั้งผลดีและผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ และ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ สื่อสารให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยได้เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานโดยการแจ้งให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผลการดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับอย่างทั่วถึง รongลงมา ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเป็นปัจจุบันและตรง กับความเป็นจริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูล โปร่งใส

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการดำเนินงานของกองบัญชาการกองทัพไทย รongลงมา เปิดโอกาสให้กำลังพล และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ กำลังพล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักการกระจายอำนาจ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ รongลงมา มอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการ ดำเนินการให้แก่กำลังพล โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน

เสีย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการ ส่วนกลาง ให้แก่ส่วนราชการใน บก.ทพ.

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมา บริหารงานโดยยึดหลักการ และปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบของ กองบัญชาการกองทัพไทยเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎ ระเบียบที่ กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจน มีเหตุผล มีความทันสมัย ได้รับการยอมรับจาก กำลังพลทุกนาย

2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความเสมอภาค ภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ส่งเสริมการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความ เสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รองลงมา เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละฝ่าย ต้องคำนึงถึงความเป็นกลางในการให้บริการ ไม่เลือกข้าง ไม่เลือกหมู่เหล่า อย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสริมสร้างการมีระบบการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและ ผลประโยชน์ของคนทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่กำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย และ ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบการ บริหารงานภายในกองบัญชาการกองทัพไทย

2. เพื่อให้การบริหารงานด้านกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีเกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี สำหรับกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยจัดทำเป็นโครงการ เช่น โครงการอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี