

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๕๒ คน มาวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน

๔.๕ แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน

๔.๖ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน

๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงาน ดำรงจตุรเมืองลำพูน จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน

(n = ๑๕๒)

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานตำรวจสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
- ระดับปฏิบัติการ	๑๔๘	๙๗.๓๗
- ระดับบริหาร	๔	๒.๖๓
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
เพศ		
- ชาย	๑๔๘	๙๗.๓๗
- หญิง	๔	๒.๖๓
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
อายุ		
- ไม่เกิน ๓๐ ปี	๕	๓.๒๙
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๒๘	๑๘.๔๒
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๘๘	๕๗.๙๐
- ๕๑ – ๖๐ ปี	๓๑	๒๐.๓๙
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
การศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	๖	๓.๙๕
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	๒๖	๑๗.๑๐
- อนุปริญญา หรือ ปวส.	๒๕	๑๖.๔๕
- ปริญญาตรี	๘๕	๕๕.๙๒
- สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๖.๕๘
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
รายได้		
- ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐	๓๕	๒๓.๐๓
- ๒๐,๐๐๑– ๓๐,๐๐๐	๑๐๘	๗๑.๐๕
- ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๙	๕.๙๒
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๗ และมีตำแหน่งในระดับบริหารจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

เพศของเจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๗ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

อายุของเจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๐ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๙ และมีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๓.๒๙

ระดับการศึกษาของเจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๒ รองลงมา มีมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๐ และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๕

รายได้ของเจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ส่วนใหญ่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๕ รองลงมา มีรายได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๑ และมีรายได้ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน

ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ได้แก่ หลักหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมาย ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน โดยภาพรวม

(n = ๑๕๒)

ข้อ	การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	หลักนิติธรรม	๓.๙๔	๐.๕๖	มาก
๒	หลักคุณธรรม	๓.๗๐	๐.๖๓	มาก
๓	หลักความโปร่งใส	๓.๗๐	๐.๖๗	มาก
๔	หลักการมีส่วนร่วม	๓.๖๐	๐.๖๗	มาก
๕	หลักความรับผิดชอบ	๓.๗๑	๐.๖๒	มาก
๖	หลักความคุ้มค่า	๓.๖๗	๐.๖๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๗๒	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๕๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๕๖) รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๖๒) ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๗)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	การสั่งการ ยึดหลักของระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่ตราไว้อย่างเคร่งครัด	๔.๑๖	๐.๖๗	มาก
๒	การใช้อำนาจในการบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๘๒	๐.๘๑	มาก
๓	การปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	๓.๙๑	๐.๗๑	มาก
๔	การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	๓.๙๖	๐.๖๓	มาก
๕	มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๖	๐.๖๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๙๔	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๕๖) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๖๗) ในข้อ การสั่งการ ยึดหลักของระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่ตราไว้อย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๖๓) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๑) คือ การใช้อำนาจในการบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	มีการคัดเลือกบุคลากรในการดำรงตำแหน่งต่างๆ ยึดหลักความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มิใช่ระบบอุปถัมภ์หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	๓.๗๐	๐.๘๑	มาก
๒	มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยประเมินจากผลงานที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๖๐	๐.๘๒	มาก
๓	มีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยหรือบกพร่องในหน้าที่	๓.๗๒	๐.๖๕	มาก
๔	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	๓.๗๔	๐.๗๕	มาก
๕	มีการบังคับใช้กฎหมาย เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องหาประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง	๓.๗๒	๐.๖๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๗๐	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๓) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๗๕) ในข้อที่ว่า ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รองลงมาคือ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยหรือบกพร่องในหน้าที่ ($\bar{x}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๖๕) มีการบังคับใช้กฎหมาย เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องหาประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง ($\bar{x}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๖๙) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๘๒) มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยประเมินจากผลงานที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ยึดหลักความถูกต้อง เบิก-จ่ายตามจริง	๓.๗๗	๐.๘๓	มาก
๒	กำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้สามารถตรวจสอบได้	๓.๘๕	๐.๗๓	มาก
๓	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ เช่น ทุกเดือนและบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๗๐	๐.๘๔	มาก
๔	มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารและนโยบายในการบริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบอย่างทั่วถึง	๓.๖๕	๐.๗๗	มาก
๕	มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการเงิน งบประมาณ ประจำปี และ รายรับ-รายจ่าย อย่างตรงไปตรงมา	๓.๕๓	๐.๘๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๗๐	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.73) ในข้อที่ว่ากำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ยึดหลักความถูกต้อง เบิก-จ่ายตามจริง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.83) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.89) มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการเงิน งบประมาณประจำปี และ รายรับ-รายจ่าย อย่างตรงไปตรงมา

ตารางที่ ๔.๖ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารงาน	๓.๕๙	๐.๘๕	มาก
๒	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	๓.๕๖	๐.๘๓	มาก
๓	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น	๓.๖๘	๐.๖๘	มาก
๔	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	๓.๕๙	๐.๗๕	มาก
๕	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๐	๐.๗๖	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๖๐	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๖๘) ในข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๗๖) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๘๓) เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	ผู้บริหารได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	๓.๗๓	๐.๗๔	มาก
๒	เมื่อรับมอบนโยบายต่างๆ มาแล้ว สามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๓.๗๖	๐.๗๑	มาก
๓	ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๗๒	๐.๗๖	มาก
๔	มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๙	๐.๗๘	มาก
๕	กล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจ การสั่งการและการบังคับบัญชาของตนเอง ไม่ว่าผลนั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือลบ	๓.๖๖	๐.๗๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๗๑	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๖๒) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๑) ในข้อที่ว่า เมื่อรับมอบนโยบายต่างๆ มาแล้ว สามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{x}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๗๔) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๖, S.D. = ๐.๗๑) กล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจ การสั่งการและการบังคับบัญชาของตนเอง ไม่ว่าผลนั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือลบ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า

(n = ๑๕๒)

ข้อ	หลักความคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
		$\bar{x}$	S.D.	
๑	สามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ลุล่วงตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	๓.๖๗	๐.๖๖	มาก
๒	มุ่งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่ม สูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	๓.๖๘	๐.๖๘	มาก
๓	สามารถบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้ งาน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	๓.๖๖	๐.๗๒	มาก
๔	มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การใช้จ่ายเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด	๓.๗๒	๐.๗๔	มาก
๕	สามารถบริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีอยู่อย่าง จำกัด ให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	๓.๖๐	๐.๘๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๖๗	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๖๐) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๗๔) ในข้อที่ว่า มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้การใช้จ่ายเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด รองลงมาคือ มุ่งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้และความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ($\bar{x}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๖๘) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๗๔) สามารถบริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ แสดงด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (f-tset) โดยวิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

สมมติฐานที่ ๑ เจ้าพนักงานตำรวจที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปฏิบัติการ	๑๔๘	๓.๗๑	.๕๖๘	๑.๘๔๒	๐.๑๗๗
ระดับบริหาร	๔	๔.๑๐	.๔๗๒		

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ และ ตำแหน่งระดับบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ เจ้าพนักงานตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
ในภาพรวม จำแนกตามเพศของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๔๘	๓.๗๑	.๕๗๓	๐.๙๓๔	๐.๓๓๕
หญิง	๔	๓.๙๙	.๑๐๖		

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ และเพศหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้
ในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
ในภาพรวม จำแนกตามอายุของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๕	๓.๕๐	๐.๙๙๒	๐.๗๓๓	๐.๕๓๔
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๘	๓.๘๒	๐.๔๕๑		
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๘	๓.๗๓	๐.๕๖๒		
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๑	๓.๖๔	๐.๖๐๗		

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน โดยภาพรวม ที่มีอายุต่างกัน ๔ ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน ๓๐ ปี ($\bar{x}$ = ๓.๕๐),
๓๑ - ๔๐ ปี ($\bar{x}$ = ๓.๘๒), ๔๑ - ๕๐ ปี ($\bar{x}$ = ๓.๗๓), และ ๕๑ - ๖๐ ปี ($\bar{x}$ = ๓.๖๔) โดยใช้วิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีช่วงอายุต่างกัน มีผลต่อ
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ เจ้าพนักงานตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในภาพรวม จำแนกตามการศึกษาของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
มัธยมศึกษาตอนต้น	๖	๓.๐๖	๐.๗๔๕	๓.๓๑๔*	๐.๐๑๒
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๒๖	๓.๕๖	๐.๖๖๐		
หรือเทียบเท่า					
อนุปริญญา หรือ ปวส.	๒๕	๓.๘๐	๐.๓๕๘		
ปริญญาตรี	๘๕	๓.๗๗	๐.๕๒๘		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๓.๙๓	๐.๗๑๑		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ๕ ระดับ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{x}$ = ๓.๐๖), มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ($\bar{x}$ = ๓.๕๖), อนุปริญญา หรือ ปวส. ($\bar{x}$ = ๓.๘๐), ปริญญาตรี ($\bar{x}$ = ๓.๗๗), และสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}$ = ๓.๙๓) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น กับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า, มัธยมศึกษาตอนต้น กับ อนุปริญญา หรือ ปวส., มัธยมศึกษาตอนต้น กับ ปริญญาตรี, มัธยมศึกษาตอนต้น กับ สูงกว่าปริญญาตรี รายละเอียดตามตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามการศึกษาของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I - J)	Std. Error	Sig.
มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	-๐.๕๐๓**	๐.๒๕๐	๐.๐๔๖
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	-๐.๗๔๓**	๐.๒๕๑	๐.๐๐๔
	ปริญญาตรี	-๐.๗๐๕**	๐.๒๓๓	๐.๐๐๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	-๐.๘๖๙**	๐.๒๘๕	๐.๐๐๓
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐.๕๐๓**	๐.๒๕๐	๐.๐๔๖
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	-๐.๒๔๐	๐.๑๕๕	๐.๑๒๓
	ปริญญาตรี	-๐.๒๐๒	๐.๑๒๓	๐.๑๐๕
	สูงกว่าปริญญาตรี	-๐.๓๖๖	๐.๒๐๕	๐.๐๗๗
อนุปริญญา หรือ ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐.๗๔๓*	๐.๒๕๑	๐.๐๐๔
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๐.๒๔๐	๐.๑๕๕	๐.๑๒๓
	ปริญญาตรี	๐.๐๓๘	๐.๑๒๕	๐.๗๖๒
	สูงกว่าปริญญาตรี	-๐.๑๒๖	๐.๒๐๖	๐.๕๔๒
ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-๐.๗๐๕**	๐.๒๓๓	๐.๐๐๓
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๐.๒๐๒	๐.๑๒๓	๐.๑๐๕
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	-๐.๐๓๘	๐.๑๒๕	๐.๗๖๒
	สูงกว่าปริญญาตรี	-๐.๑๕๔	๐.๑๘๔	๐.๓๗๕
สูงกว่าปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐.๘๖๙**	๐.๒๘๔	๐.๐๐๓
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๐.๓๖๖	๐.๒๐๕	๐.๐๗๗
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	๐.๑๒๖	๐.๒๐๖	๐.๕๔๒
	ปริญญาตรี	๐.๑๖๔	๐.๑๘๔	๐.๓๗๕

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ เจ้าพนักงานตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ของเจ้าพนักงานตำรวจ

(n = ๑๕๒)

รายได้	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๕	๓.๗๓	๐.๔๙๘	๒.๐๐๐	๐.๑๓๙
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐๘	๓.๖๙	๐.๕๙๔		
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๙	๔.๐๘	๐.๔๐๓		

จากตารางที่ ๔.๑๔ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกัน ๔ ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{x}$ = ๓.๗๓), ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ($\bar{x}$ = ๓.๖๙), และ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป ($\bar{x}$ = ๔.๐๘) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๕ ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ที่	ตัวแปร	ตัวแปรตาม	การทดสอบ		Sig.	ผลการ ทดสอบ
			ค่า t	ค่า f		
๑	ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็นต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน	๑.๘๔๒		๐.๑๗๗	ปฏิเสธ
๒	เพศ	ระดับความคิดเห็นต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน	๐.๙๓๔		๐.๓๓๕	ปฏิเสธ
๓	อายุ	ระดับความคิดเห็นต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน		๐.๗๓๓	๐.๕๓๔	ปฏิเสธ
๔	ระดับ การศึกษา	ระดับความคิดเห็นต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน		๓.๓๑๔	๐.๐๑๒	ยอมรับ
๕	รายได้	ระดับความคิดเห็นต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน		๒.๐๐๐	๐.๑๓๙	ปฏิเสธ

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานจำนวน ๕ สมมติฐาน มีสมมติฐานที่ ๑, ๒, ๓, ๕ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ ตำแหน่ง เพศ อายุ และรายได้ พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนสมมติฐานที่ ๔ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ ระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน

๔.๔.๑ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นธรรม	๗
๒	ใช้อำนาจมากกว่าหลักนิติธรรม	๕
๓	การสั่งการไม่เด็ดขาดแน่นอน สั่งการไม่ถูกกับงานที่ผู้รับผิดชอบจะปฏิบัติเลือกปฏิบัติ	๔
๔	ไม่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรหรือให้ความรู้ความสามารถต่อผู้อื่น	๓
๕	เจ้าพนักงานตำรวจในสังกัด ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย	๒

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านหลักนิติธรรมเกี่ยวกับ การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นธรรม มากที่สุดจำนวน ๗ คน รองลงมาเป็นใช้อำนาจมากกว่าหลักนิติธรรม จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับเจ้าพนักงานตำรวจในสังกัด ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย จำนวน ๒ คน

๔.๔.๒ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักนิติธรรม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรยึดถือหลักตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	๗
๒	ควรใช้กฎหมายมากกว่าอำนาจของตน	๖
๓	ควรสร้างการทำงานให้เป็นระบบ	๕
๔	ควรสร้างความเสมอภาคเป็นธรรม ด้วยการอบรมศีลธรรม	๓
๕	ควรปรับทัศนคติของผู้บังคับใช้กฎหมาย	๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักนิติธรรมเกี่ยวกับไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรยึดถือหลักตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ มากที่สุด จำนวน ๗ คน รองลงมาควรใช้กฎหมายมากกว่าอำนาจของตน จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรควรปรับทัศนคติของผู้บังคับใช้กฎหมาย จำนวน ๑ คน

๔.๔.๓ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	ยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม	๗
๒	ขาดความชอบธรรมในการคัดเลือกบุคลากร	๕
๓	ขาดความเสมอภาค	๓
๔	มีการทุจริตคอร์รัปชัน	๒
๕	ไม่ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านหลักคุณธรรมเกี่ยวกับยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม มากที่สุด จำนวน ๗ คน รองลงมาเป็นขาดความชอบธรรมในการคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับไม่ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น จำนวน ๑ คน

๔.๔.๔ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักคุณธรรม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรมีการประเมินผลงานให้เป็นรูปธรรมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความดี ความชอบในรอบปี การเลื่อนยศ การรับหน้าที่งาน	๙
๒	ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับหน่วยงาน	๕
๓	ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เท่าเทียมกัน	๔
๔	ควรยึดถือหลักระเบียบคำสั่งข้อบังคับต่างๆ มาเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา	๓
๕	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักคุณธรรมเกี่ยวกับควรมีการประเมินผลงานให้เป็นรูปธรรมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความดีความชอบในรอบปี การเลื่อนยศ การรับหน้าที่งาน มากที่สุด จำนวน ๙ คน รองลงมาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับหน่วยงาน จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑ คน

๔.๔.๕ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใสตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	การใช้งบประมาณไม่โปร่งใส	๖
๒	ไม่เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ	๕

ตารางที่ ๔.๒๐ (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๓	ใช้งบประมาณไม่ถูกต้อง	๓
๔	การคอร์รัปชัน	๒
๕	การได้รับสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์น้อยมาก	๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านหลักความโปร่งใสเกี่ยวกับการใช้งบประมาณไม่โปร่งใส มากที่สุดจำนวน ๖ คน รองลงมาเป็นไม่เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับการได้รับสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์น้อยมาก จำนวน ๑ คน

๔.๔.๖ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใสตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความโปร่งใส

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ต้องมีการชี้แจงการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	๗
๒	ใช้งบประมาณให้คุ้มค่าของงาน	๕
๓	ผู้บังคับบัญชาต้องมีความโปร่งใส	๓
๔	มีบันทึกการเบิกจ่ายด้วยลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้อง	๒
๕	มีการลงโทษที่ชัดเจน โปร่งใส ต้องมีการเกรงกลัวต่อการกระทำผิด	๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักความโปร่งใสเกี่ยวกับต้องมีการชี้แจงการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ มากที่สุด จำนวน ๗ คน รองลงมาใช้งบประมาณให้คุ้มค่าของงาน จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรมีการลงโทษที่ชัดเจน โปร่งใส ต้องมีการเกรงกลัวต่อการกระทำผิด จำนวน ๑ คน

๔.๔.๗ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๒ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	ปิดกั้นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน	๙
๒	ขาดความร่วมมือกันซึ่งกันและกัน	๔
๓	ผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจเอง	๓

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านหลักการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับปิดกั้นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน มากที่สุด จำนวน ๙ คน รองลงมาเป็นขาดความร่วมมือกันซึ่งกันและกัน จำนวน ๔ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจเอง จำนวน ๓ คน

๔.๔.๘ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักการมีส่วนร่วม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา	๖
๒	ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความร่วมมือกัน	๔
๓	ควรตรวจสอบปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชากรณีมีปัญหาจะต้องให้ความร่วมมือและช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	๒
๔	ควรมีข้อกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา มากที่สุด จำนวน ๖ คน รองลงมาควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความร่วมมือกันจำนวน ๔ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรควรมีข้อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จำนวน ๑ คน

๔.๔.๙ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	ผู้บังคับบัญชาไม่นำความรู้ความสามารถที่มีมาเผยแพร่แก่ผู้อื่น	๖
๒	ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่	๔
๓	ขาดภาวะผู้นำ	๒

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในด้านหลักความรับผิดชอบเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่นำความรู้ความสามารถที่มีมาเผยแพร่แก่ผู้อื่น มากที่สุด จำนวน ๖ คน รองลงมาเป็นขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน ๔ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับขาดภาวะผู้นำ จำนวน ๒ คน

๔.๔.๑๐ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๕ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความรับผิดชอบ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำให้ความรู้ในด้านระเบียบคำสั่งข้อบังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละครั้ง	๗
๒	ควรมีการกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	๕
๓	ควรมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความศรัทธาต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักความรับผิดชอบเกี่ยวกับควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำให้ความรู้ในด้านระเบียบคำสั่งข้อบังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละครั้ง มากที่สุด จำนวน ๗ คน รองลงมาควรมีการกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความศรัทธาต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวน ๑ คน

๔.๔.๑๑ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๖ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	ใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่า	๘
๒	ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจในหน่วยงานไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น แต่ตำแหน่งยังคงอยู่ในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดความล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมาย	๖
๓	เบี้ยเลี้ยงและงบประมาณต่างๆ ไม่ถึงมือผู้ใต้บังคับบัญชา	๓
๔	การพิจารณาความดีความชอบส่วนใหญ่ที่ได้จะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ไปช่วยราชการหน่วยอื่น	๒

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในด้านหลักความคุ้มค่าเกี่ยวกับใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่า มากที่สุด จำนวน ๘ คน รองลงมาเป็นขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจในหน่วยงานไปช่วย

ราชการหน่วยงานอื่น แต่ตำแหน่งยังคงอยู่ในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดความล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดเป็นปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบส่วนใหญ่ที่ได้จะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ไปช่วยราชการหน่วยอื่น จำนวน ๒ คน

๔.๔.๑๒ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้ตอบส่วนมากระบุข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๗ ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในด้านหลักความคุ้มค่า

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรใช้กำลังพลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด	๙
๒	หน่วยงานควรเพิ่มอัตรากำลังพลให้มากขึ้นในทุกๆ ปีหรือกำหนดจำนวนประชากรกี่คน ต่อตำรวจ ๑ คน แล้วนำมาปรับเพิ่มอัตรากำลังพลให้เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน	๕
๓	ปลูกฝังค่านิยมใหม่ ต้องมีจิตใจที่เป็นจิตอาสาให้มาก คือเป็นผู้เสียสละเป็นอันดับหนึ่ง ทุนทรัพยากรเป็นรอง	๔
๔	ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณายกเลิกข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการที่อื่น ถ้าเจ้าหน้าที่คนใดอยากไปให้ย้ายขาดไปเลย แต่ในหน่วยงานให้กำลังพลปฏิบัติคงไว้เต็มอัตรากำลัง	๒

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านหลักความคุ้มค่าเกี่ยวกับควรใช้กำลังพลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด มากที่สุด จำนวน ๙ คน รองลงมาหน่วยงานควรเพิ่มอัตรากำลังพลให้มากขึ้นในทุกๆ ปีหรือกำหนดจำนวนประชากรกี่คน ต่อตำรวจ ๑ คน แล้วนำมาปรับเพิ่มอัตรากำลังพลให้เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดเสนอแนะว่าควรให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณายกเลิกข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการที่อื่น ถ้าเจ้าหน้าที่คนใดอยากไปให้ย้ายขาดไปเลย แต่ในหน่วยงานให้กำลังพลปฏิบัติคงไว้เต็มอัตรากำลัง จำนวน ๒ คน

๔.๕ แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ข้อมูลที่น่าเสนอได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจำนวน ๗ ท่าน ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

- ๑) ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๒) พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๓) รองผู้กำกับการงานป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๔) รองผู้กำกับการงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๕) รองผู้กำกับการงานสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๖) สารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน
- ๗) สารวัตรธุรการสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน

ผลการวิจัยพบว่า

๑) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักนิติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักนิติธรรมในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจกฎหมาย และข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารหรือระเบียบต่างๆ ต่อสภาพปัจจุบันเท่าที่ควร ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในทุกระดับชั้น มีการเมืองเข้ามาแทรกแซง ทำให้เสียความยุติธรรม มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค และไม่เท่าเทียมกัน ตามหลักสิทธิมนุษยชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจกฎหมาย และข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารหรือระเบียบต่างๆ ต่อสภาพปัจจุบันเท่าที่ควร...”^๑

จากคำกล่าวนี้สะท้อนเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าพนักงานที่ต้องใช้กฎหมายควบคุมดูแลปกป้องประชาชน แต่หากผู้ใช้กฎหมายไม่เข้าใจในกฎหมายแล้ว ย่อมส่งผลเสียในทางที่เลวร้ายต่อการรักษาความสงบสุขของบ้านเมืองอย่างแน่นอน ดังนั้น บุคคลที่ใช้กฎหมายย่อมต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง บุคคลต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำควรจัดสรรการฝึกอบรมกับผู้ปฏิบัติงานในด้านกฎหมาย เพื่อนำไปใช้ในการทำงานทั้งด้านสอบสวน ตรวจค้นจับกุม และด้านจราจร และควรปลูกฝังทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

^๑ สัมภาษณ์ พ.ต.อ. ปิตุชัย บุญมี, ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

“...บุคคลต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ...”^๒

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนเห็นว่า บุคคลต้องยึดหลักของกฎหมายเป็นที่ตั้ง และควรมีหลักคุณธรรม จริยธรรม ไว้คอยเตือนตนเองมิให้พลาดพลั้งในการปฏิบัติหน้าที่

กล่าวโดยสรุปว่า แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักนิติธรรมนั้น ควรตั้งอยู่บนหลักของความถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายอย่างถูกต้อง

๒) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักคุณธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักคุณธรรมในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ กลุ่มบุคคลส่วนหนึ่ง ยังไม่มีความเข้าใจในหลักคุณธรรม ยังคงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ขาดวินัย และใช้ระบบอุปถัมภ์เอื้อผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...กลุ่มบุคคลส่วนหนึ่ง ยังไม่มีความเข้าใจในหลักคุณธรรม ยังคงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ขาดวินัย และเอื้อผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง...”^๓

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนเห็นว่า ในหน่วยงานยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง เพราะยังขาดความเข้าใจในหลักคุณธรรม ดังนั้นแนวทางในการแก้ไข จึงควรสร้างทัศนคติและวิสัยทัศน์ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับบุคคล โดยการฝึกอบรมอย่างบูรณาการตั้งแต่กระบวนการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ควรสร้างทัศนคติและวิสัยทัศน์ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับบุคคล โดยการฝึกอบรมอย่างบูรณาการตั้งแต่กระบวนการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ...”^๔

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนเห็นว่า การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ หมายถึงการคัดเลือกบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาหลักคุณธรรมในแนวทางการบูรณาการให้เกิดแก่องค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักคุณธรรมเกิดจากการสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นธรรมและเสมอ

^๒ สัมภาษณ์ พ.ต.อ. ปิตุชัย บุญมี, ผู้กำกับการสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

^๓ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. ดนัย ใจกล้า, รองผู้กำกับการสอบสวนสืบสวนสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

^๔ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. ดนัย ใจกล้า, รองผู้กำกับการสอบสวนสืบสวนสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

ภาค ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่เอื้อผลประโยชน์ใดๆ ให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรและประเทศชาติ
ดังนั้น หลักคุณธรรมจึงควรเริ่มจากกระบวนการเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการ

๓) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธร
เมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความโปร่งใส

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลัก
ความโปร่งใสในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูนไป
ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การกำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน
การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณไม่ชัดเจน ข้อมูลข่าวสารไม่ทันสมัยและไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลสู่
สาธารณชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...การกำหนดภาระงาน ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน การบริหารงานด้านงบประมาณ
ไม่ชัดเจน ข้อมูลข่าวสารไม่ทันสมัยและไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณชน...”^๕

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนเห็นว่า การกำหนดภาระงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่
และการเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ดังนั้น ต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน และต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการใช้งบประมาณ แต่ละหน่วยงานไม่ควรจะก้าวก่ายซึ่งกัน
และกัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน และต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการใช้งบประมาณ แต่ละหน่วยงานไม่ควรจะก้าวก่ายซึ่งกัน
และกัน...”^๖

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนเห็นว่า ควรกำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ
บุคลากรอย่างชัดเจนให้สามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณควรปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา
และเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
สถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความโปร่งใส นั้น ควรมีการกำหนดภาระงาน
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อสามารถตรวจสอบได้ และการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ
ควรเบิกจ่ายตามความเป็นจริง ควรยึดหลักความถูกต้อง สามารถเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

๔) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธร
เมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักการมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูนไปใน
ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมใน
การวางแผนการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ
กล่าวไว้ว่า

^๕ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. อานุกาพ ชัยศิริ, สารวัตรสืบสวนสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

^๖ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สามพราน จันทรมั่งคั่ง, รองผู้กำกับการงานป้องกันและปราบปรามสถานีดำรวจภูธร
เมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

“...ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน...”^๗

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชายังขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหามาจากการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้ร่วมในการวางแผนและแก้ไขปัญหในการทำงาน

“... ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้ร่วมในการวางแผนและแก้ไขปัญหในการทำงาน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงานจึงย่อมจะทราบปัญหาต่างๆ จากการทำงานได้ดี...”^๘

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักการมีส่วนร่วม นั้น มีความสำคัญต่อการวางแผน และการวางแผนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะที่เกิดประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

๕) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักความรับผิดชอบในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หัวหน้าบางหน่วยงานปิดความรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลเสียต่อหน่วยงาน และบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปเกินความสามารถที่จะปฏิบัติได้มีงานทั้งทางตรงคืองานของหน่วยงานและงานในทางอ้อม คืองานภายนอกหน่วยงาน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพส่งผลเสียต่อหน่วยงาน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...หัวหน้าบางหน่วยงานปิดความรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วย...”^๙

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น หากบุคคลขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแล้วย่อมส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่น ดังนั้น หัวหน้าหน่วยงานต้องเข้าใจสภาพการทำงาน ปัญหาและ

^๗ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สามพราน จันทรมั่งคั่ง, รองผู้กำกับการงานป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

^๘ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สามพราน จันทรมั่งคั่ง, รองผู้กำกับการงานป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

^๙ สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สุวิทย์ ล้วนประเสริฐ, รองผู้กำกับการจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ บุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อประชาชนที่มาใช้บริการด้วยความจริงใจ รวดเร็ว

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความรับผิดชอบนั้น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานแล้ว ควรปฏิบัติให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มอบหมายงานต้องกำหนดภาระงานที่เหมาะสมและไม่เกินกำลังสำหรับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ หากกำหนดภาระงานมากเกินไปเกินกำลัง ก็อาจจะปฏิบัติงานนั้นได้ไม่สำเร็จ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานได้

๖) แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความคุ้มค่า

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักความคุ้มค่าในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขาดความประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ กำลังพลที่มีอายุมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขาดความประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์...”^{๑๐}

จากคำกล่าวนี้นสะท้อนให้เห็นว่า ควรมีการตรวจสอบ กำหนดแผนนโยบายการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ชัดเจน จะทำให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานที่ถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผลิตกำลังพลทดแทนอย่างต่อเนื่อง จึงเฝ้าระวังการเกษียณก่อนกำหนด ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ควรมีการตรวจสอบ กำหนดแผนนโยบายการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ชัดเจน จะทำให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานที่ถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผลิตกำลังพลทดแทนอย่างต่อเนื่อง...”^{๑๑}

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความคุ้มค่านั้น ควรมีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

^{๑๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สมหมาย ดุมกลาง, สารวัตรธุรการสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

^{๑๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ. เกรียงศักดิ์ แก้ววิเศษ, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน,

๔.๖ ผลการวิเคราะห์ ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน

๔.๖.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักนิติธรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน ด้านหลักนิติธรรม ซึ่งหมายถึง การใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีเอกภาพทั้งองค์การรวมทั้งการให้บริการประชาชน ได้แก่ การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ควรตั้งอยู่บนหลักของความถูกต้องตามข้อกฎหมาย และผู้ที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายอย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักนิติธรรม ในเรื่องของการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (๓.๙๖ = มาก) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงการนำหลักนิติธรรม คือหลักของกฎหมายมาใช้ จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “...บุคคลต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ...”^{๑๒}

แต่ขณะเดียวกัน การปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็ควรยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และผู้ที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายอย่างถูกต้อง

๔.๖.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักคุณธรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน ด้านหลักคุณธรรม ซึ่งหมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน ได้แก่ การยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม ขาดความชอบธรรมในการคัดเลือกบุคลากร ไม่ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “...กลุ่มบุคคลส่วนหนึ่ง ยังไม่มีความเข้าใจในหลักคุณธรรม ยังคงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ขาดวินัย และเอื้อผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง...”^{๑๓}

^{๑๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ. ปิตุชัย บุญมี, ผู้กำกับการสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

^{๑๓} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. ดนัย ใจกล้า, รองผู้กำกับการสอบสวนสืบสวนสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักคุณธรรม ในเรื่องของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย(๓.๗๔ = มาก) ควรมีการประเมินผลงานให้เป็นรูปธรรมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความดีความชอบในรอบปี การเลื่อนยศ การรับหน้าทึงาน ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๖.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักความโปร่งใส

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ด้านหลักความโปร่งใส ซึ่งหมายถึง การบริหารงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไป ตรงมา ได้แก่ ต้องมีการชี้แจงการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ใช้งบประมาณให้คุ้มค่าของงาน จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “...ควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน และต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการใช้งบประมาณ แต่ละหน่วยงานไม่ควรจะก้าวก่ายซึ่งกันและกัน...”^{๓๔}

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความโปร่งใส ในเรื่องของ กำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้สามารถตรวจสอบได้ (๓.๘๕ = มาก) การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ยึดหลักความถูกต้อง เบิก-จ่ายตามจริง (๓.๗๗ = มาก)

ในประเด็นของความโปร่งใส จึงควรมีการกำหนดภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสามารถตรวจสอบได้ และการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณควรเบิกจ่ายตามความเป็นจริง ควรยึดหลักความถูกต้อง สามารถเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

๔.๖.๔ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น ได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงาน ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก (๓.๖๘ = มาก) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมวางแผน วางนโยบาย และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “... ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดง

^{๓๔} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. อานุภาพ ชัยศิริ, สารวัตรสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๒ ตุลาคม

ความคิดเห็น ได้ร่วมในการวางแผนและแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงานจึงย่อมจะทราบปัญหาต่างๆ จากการทำงานได้ดี...”^{๑๕}

ในประเด็นของการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและการวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะที่เกิดประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

๔.๖.๕ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักความรับผิดชอบ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน ด้านหลักความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน และทุกฝ่ายได้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีสำนึกในความรับผิดชอบนั้น ได้แก่ ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามาให้ความรู้ในด้านระเบียบคำสั่งข้อบังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละครั้งมากที่สุด ควรมีการกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จากข้อชี้บ่งดังกล่าวนี้ ได้แสดงให้เห็นว่า บางหน่วยงานปิดความรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดจาก การปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลเสียต่อหน่วยงาน และบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปเกินความสามารถที่จะปฏิบัติได้มีงานทั้งทางตรงคืองานของหน่วยงานและงานในทางอ้อม คืองานภายนอกหน่วยงาน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพส่งผลเสียหายต่อหน่วยงาน จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “...หัวหน้าบางหน่วยงานปิดความรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วย...”^{๑๖}

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความรับผิดชอบ ในเรื่องของ เมื่อรับมอบนโยบายต่างๆ มาแล้ว สามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓.๗๖=มาก) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานแล้ว ควรปฏิบัติให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มอบหมายงานต้องกำหนดภาระงานที่เหมาะสมและไม่เกินกำลังสำหรับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ หากกำหนดภาระงานมากเกินไปเกินกำลัง ก็อาจจะปฏิบัติงานนั้นได้ไม่สำเร็จ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานได้

๔.๖.๖ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้านหลักความคุ้มค่า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรเมือง

^{๑๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สามพราน จันทร์มั่งคั่ง, รองผู้กำกับการงานป้องกันและปราบปรามสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

^{๑๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สุวิทย์ ล้วนประเสริฐ, รองผู้กำกับการจราจรสถานีดำรวจภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

ลำพูน ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งหมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ได้แก่ ควรมีการตรวจสอบ กำหนดแผนนโยบายการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ชัดเจน จะทำให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานที่ถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “...ควรมีการตรวจสอบ กำหนดแผนนโยบายการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ชัดเจน จะทำให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานที่ถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผลิตกำลังพลทดแทนอย่างต่อเนื่อง...”^{๑๗}

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านหลักความคุ้มค่า ในเรื่องของ มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้การใช้จ่ายเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก (๓.๗๒ = มาก) มุ่งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป อยู่ในระดับมาก (๓.๖๘ = มาก)

ในประเด็นของหลักความคุ้มค่า นั้น ควรมีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้การใช้จ่ายเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานอย่างเท่าเทียม (Mixed Research Method) ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ตามแผนภาพที่ ๔.๑

^{๑๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. สมหมาย ดุมกลาง, สารวัตรธุรการสถานีดำรงภูธรเมืองลำพูน, ๒๔ ตุลาคม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย สรุปได้ว่า ได้รับทราบข้อเท็จจริงของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรงจตุรเมืองลำพูน ในประเด็น ๖ ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จากการศึกษาวิจัยแล้วสามารถบ่งชี้ได้ถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยในหลักต่างๆ ดังนี้

หลักนิติธรรม มีแนวทางคือ การใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีเอกภาพทั้งองค์การรวมทั้งการให้บริการประชาชน หลักธรรมนี้อาศัยข้อกฎหมายต่างๆ ในการบริหารงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นในการบริหารให้กับผู้บริหารให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การต้องไม่ใช่ช่องว่างของกฎหมายเอื้อประโยชน์มิชอบใดๆ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

หลักคุณธรรม มีแนวทางคือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน หลักคุณธรรมนี้เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะต้องเกิดขึ้นจากจิตสำนึกที่ดีของผู้บริหารเองในการบริหารงานต่างๆ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

หลักความโปร่งใส มีแนวทางคือ การบริหารงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไป ตรงมา ดังนั้น การบริหารงานในหน่วยงานต้องมีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูล สามารถให้บุคคลตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา การบริหารงานที่โปร่งใสจะสร้างความเข้าใจ ความเชื่อใจอันดีให้เกิดแก่หน่วยงานและประชาชน โดยเฉพาะความโปร่งใสในการใช้งบประมาณซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดและมีหลักฐานที่เป็นรูปธรรมในการยืนยันความถูกต้องทุกครั้ง รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องถึงมือและเป็นธรรมที่สุด

หลักการมีส่วนร่วม มีแนวทางคือ การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น ได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน เพราะองค์การจะทำงานสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทุกคน หากผู้บริหารรวบอำนาจเบ็ดเสร็จที่ตนเองแล้ว ก็ไม่สามารถชักจูง นำพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ การมีส่วนร่วมจึงเป็นความร่วมมือ ร่วมใจที่ของทั้งสองฝ่ายที่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวทางคือ การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน และทุกฝ่ายได้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีส่วนในความรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ บกพร่องต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลเสียให้เกิดแก่หน่วยงาน และประชาชน ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานต้องมีจิตสำนึกและต้องสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดแก่ทุกคนในหน่วยงาน หากบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ย่อมไม่ปิดความรับผิดชอบต่อให้พ้นตัว และสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลได้

หลักความคุ้มค่า มีแนวทางคือ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานควรคำนึงถึงความคุ้มค่าด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งต่อหน่วยงานและประชาชน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วางคนให้ถูกกับงานที่ถนัดเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักนี้ ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ รูปแบบและกระบวนการทางการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำประโยชน์สู่องค์กร สู่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารต้องหมั่นศึกษา หาความรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน