

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3
**PERSONNEL'S OPINIONS TOWARDS THE GOOD
GOVERNANCE ADMINISTRATION OF SPORTS AUTHORITY
OF THAILAND REGION 3**

วิทยานิพนธ์

ของ

เลขทะเบียนหนังสือ.....	187959
กฤษฎณ์ อปลัดเลิศ	
Bib - Id.....	62017
Barcode.....	1000149388
เลขเรียกหนังสือ.....	วท 796.069 ก281ค

พ.ศ.
2565

ด.1
(2 กิ่ง)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

กุมภาพันธ์ 2555


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายกฤษณ์ อุบลเลิศ
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล วิเชียรศิลป์)


.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)


.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ สมศรี)


.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญแสน อตรีวิเศษ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิชัย ละอองทอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		
ผู้วิจัย	กฤษณ์ อุบลเลิศ		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล วิเชียรศิลป์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เบญจกาญจน์	กรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	กรรมการ	
ปริญญา	ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรสังกัดศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จากประชากรทั้งหมด จำนวน 118 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน และพนักงาน จำนวน 28 คน ใช้ประชากร ส่วนลูกจ้าง ใช้วิธีการสุ่มจากประชากร จำนวน 70 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้รวมกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งสิ้น 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9738 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม มีระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE	Personnel's Opinions towards the Good Governance Administration of Sports Authority of Thailand Region 3	
AUTHOR	Kritt Ubollert	
ADVISORS	Associate Professor Dr. Jumpol Vichiansinpa	Thesis Advisor
	Assistant Professor Dr. Pramote Benjakarn	Co -advisor
	Associate Professor Prasit Suwanarak	Co -advisor
DEGREE	Master of Arts	MAJOR Social Sciences for Development
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2012

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the personnel's opinions towards the good governance administration of Sports Authority of Thailand Region 3 and to compare the opinions of executives, government employees and casual workers towards the good governance administration of Sports Authority of Thailand Region 3. The population included 20 executives, 28 government employees and 70 casual workers, in a total of 118. The samples were all 20 executives and 28 government employees, and 59 casual workers, which were selected by the table of Krejcie and Morgan, and simple random sampling, in a total of 107. The research instrument was a questionnaire, with the reliability of 0.9738.

The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance. The findings were as follows :

1. The level of personnel's opinions towards the good governance administration of Sports Authority of Thailand Region 3 in overall and each aspect were at a high level, excluding, the aspect of participation was at medium level.

2. The comparison of personnel's opinions towards the good governance administration of Sports Authority of Thailand Region 3 among executives, government employees, and casual workers in overall and each aspect was not different, excluding the aspect of rule of law: the decentralizational management thoroughly was statistically significant different at .05 level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ กรรมการ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ สมศรี กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญย์เสนอ ตริวิเศษ กรรมการ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้เอื้ออำนวย และประสานในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี

ความสำเร็จส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ คือ การได้รับความอนุเคราะห์ ความร่วมมือและการ เสียสละเวลา จากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัดในสังกัดศูนย์การศึกษา แห่งประเทศไทย ภาค 3 ทุกท่าน และที่ ๆ นื่อง ๆ ชาว กกท. ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบ แบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูล มาวิเคราะห์ และอภิปรายผล ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวชวามมา และทุกท่านที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน โดยเฉพาะ ครอบครัวของผู้วิจัย คุณพ่อคุณติต และคุณแม่ตรรรชนี อุบลเลิศ ที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่าง และให้กำลังใจ เสมอมาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จด้วยดี

กฤษณ์ อุบลเลิศ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
วิวัฒนาการของธรรมาภิบาล.....	9
ความหมายของธรรมาภิบาล.....	11
โครงสร้างของธรรมาภิบาล.....	16
การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน.....	27
ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.....	30
ธรรมาภิบาลในหน่วยงานศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	85
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	85
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	94
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	100
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	109
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล..... 32
2	ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา..... 33
3	ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง 45
4	จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง..... 52
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวม และรายด้าน..... 53
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลัก นิติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ..... 54
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลัก คุณธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ..... 55
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลัก ความโปร่งใส โดยภาพรวมและรายข้อ..... 56
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้าน หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อ..... 57
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลัก ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมและรายข้อ.....	59
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวม และรายด้าน.....	60
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	61
14	เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ในประเด็นการบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง.....	62
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	63
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ.....	65
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	67
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ.....	71
20	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม.....	73
21	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม.....	74
22	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส.....	75
23	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	76
24	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	77
25	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า.....	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอภิบาลเป็นหลักปฏิบัติในการปกครองที่มีมาตั้งแต่โบราณกาล เป็นหลักปฏิบัติที่ผู้นำส่วนใหญ่ยึดถือเป็นแนวทางในการปกครองให้ตนเป็นที่ยอมรับของประชาชนในสังคมนั้น ๆ การอภิบาลที่ดีคือ การใช้หลัก “ความเป็นธรรม” เป็นพื้นฐานในการปกครอง ดังนั้น การปกครองที่ทำให้ผู้อยู่ได้ปกครองใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพ จึงยึดหลัก “ธรรมภิบาล” เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ กล่าวคือ ธรรมภิบาล จะทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงาน ที่จะเชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมทางกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 10)

ในอดีต ประเทศไทยได้นำคำ “ธรรมภิบาล” มาใช้อธิบายเฉพาะวิธีการปกครองบ้านเมืองตามหลักรัฐศาสตร์เท่านั้น ต่อมาได้มีการใช้คำ “ธรรมภิบาล” กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่มีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 คำว่า “ธรรมภิบาล” ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และกิจการต่าง ๆ ในวงการธุรกิจใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล”

หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ได้นำคำว่า “ธรรมภิบาล” มาใช้อธิบายวิธีการอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างแพร่หลาย “ธรรมภิบาล” คือ “การบริหารจัดการที่ดี” ทั้งนี้ เพราะการจะทำงานให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และมีคุณภาพ นั้น การบริหาร และการจัดการ ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ธรรมภิบาล หรือ บรรษัทภิบาล ซึ่งมีนิยามว่า การบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับรัฐบาล องค์กรภาครัฐ หรือเอกชน ทั้งนักวิชาการและผู้กำหนดนโยบาย (รัชนา สานติยานนท์. 2544 : 3)

ประเทศไทยโดยรัฐบาลได้มีมติเห็นชอบกับวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 และได้ประกาศเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : คำนำ) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 นี้ ได้นำไปบังคับใช้ในหน่วยงานราชการ และชักชวนให้หน่วยงาน เอกชนนำไปใช้อย่างกว้างขวาง มีการประชาสัมพันธ์ วิธีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งที่เป็น เอกสาร และสื่ออื่น ๆ ซึ่งผ่านสื่อมวลชนหลายรูปแบบ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และ การสัมมนาต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยมุ่งอธิบายว่า หลักธรรมาภิบาลนี้ สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง สามารถปรับใช้กับการดำรงชีวิตของประชาชนได้ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับ ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศไปในทางสายกลาง ซึ่งเน้นความพอเพียง พอประมาณ มีเหตุผล ด้วยแนวความคิด หลักธรรมาภิบาลนี้เอง ทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) อันเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะปานกลางที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระยะยาว ได้ดำเนินงานต่อเนื่องกับแผนพัฒนาระยะที่ 8 อย่างจริงจัง ในด้านแนวคิดที่ยึดที่ว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาความยากจน พื้นฟูเศรษฐกิจ และสังคมให้ฟื้นวิกฤตพร้อมไป กับการวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง และการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดี ให้เกิดขึ้น ในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 2)

ธรรมาภิบาล ถือได้ว่าเป็นภาระงานอันสำคัญที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติให้ เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ในการบริหารจัดการ ประเทศอย่างแท้จริง โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการ คือ การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ จะมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุก กลุ่มทุกภาคส่วนของสังคมไทย ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นใน “คุณธรรม” มีความซื่อสัตย์สุจริต และ “ความรอบรู้” อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่าง “มีเหตุมีผล” รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทยตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข สามารถผนึกพลังเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการ บริหารจัดการ และพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ให้แก่ระบบ โครงสร้าง กลไก และกระบวนการบริหารจัดการประเทศ บนหลักธรรมาภิบาลและ ประชาธิปไตยที่เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐทั้ง ระบบราชการและรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส เน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวกกำกับ ดูแล แทนการควบคุม และสั่งการ เน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ขณะเดียวกันต้องลดบทบาทอำนาจของราชการในส่วนกลาง และเพิ่มบทบาท มอบอำนาจและกระจาย อำนาจการตัดสินใจ การดำเนินการ การกระจายการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ราชการส่วนภูมิภาค ส่วน

ท้องถิ่น และชุมชน ให้มีศักยภาพความสามารถรับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและภูมิสังคม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและการปฏิรูปธุรกิจเอกชนให้เข้มแข็ง สุจริต โปร่งใส ลดการผูกขาด เป็นธรรมกับผู้บริโภคและธุรกิจคู่แข่ง พร้อมทั้งเร่งปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้าง “สมดุล” ในการจัดสรรและกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาให้ทั่วถึงและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549 : 118)

ในภาคราชการ ได้เริ่มดำเนินการสร้าง “ธรรมาภิบาล” ขึ้น โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ซึ่งระเบียบนี้มีผลใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า กรอบแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานทั้ง 6 ข้อนี้ ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. 2552 : 4)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายคน เช่น กิตติพงษ์ อูรพีพัฒน์พงศ์ (2545 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กับหลักเกณฑ์ และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2544 ของกระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย รัฐวิสาหกิจ และดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วย และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ส่วน มัทนา เหลืองนาคทองดี (2545 : 70) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักบรรษัทภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในเรื่องบรรษัทภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบรรษัทภิบาลมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลจากสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างน้อยถึงน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร

ระดับกลางมีทัศนคติที่ดีต่อการนำหลักบรรษัทภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร นอกจากนี้ ชีรภัทร ภาณุวงศกร (2546 : 120-123) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ แนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหาร มีทัศนคติต่อการยอมรับ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลในระดับสูง ผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทยที่มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนเพศชายและเพศหญิงมีการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ ด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ ด้านการแสดงออกต่อสังคม ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีโน้มน้าวก่อนหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ยังมีผู้สนใจวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา เช่น เกียรติศักดิ์ เอี่ยมคงเอก (2546 : 56-57) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะในการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม ต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสุข มาตย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา และครูกับบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ วิรัตน์ รัตนมณี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยทุกหลักอยู่ในระดับมากโดยหลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ หลักความคุ้มค่า และน้อยที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม ส่วนกลุ่มครู พบว่า ทุกหลักอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือหลักคุณธรรม และน้อยที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้ง 6 หลัก โดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหลัก พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ส่วนหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เท่าที่ได้สำรวจในเบื้องต้นพบว่า หน่วยงานเกี่ยวกับการกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ต้องใช้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ในการดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เช่นกัน แต่ยังไม่เคยวัดปริมาณการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ว่า ได้ดำเนินการในระดับใด ยังไม่เคยมีผู้ศึกษาไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ว่า ได้ดำเนินการในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ให้เข้มแข็ง การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีคุณภาพและเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พึงตนเองได้

1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 แตกต่างกัน

1.4 ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ในการนำเอาผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีคุณภาพและเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พึงตนเองได้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ตามกรอบหลักการของระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. 2542 : 2-3) ดังนี้

- 1.5.1.1 หลักนิติธรรม
- 1.5.1.2 หลักคุณธรรม
- 1.5.1.3 หลักความโปร่งใส
- 1.5.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 1.5.1.5 หลักความรับผิดชอบต่อ
- 1.5.1.6 หลักความคุ้มค่า

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 118 คน ซึ่งจำแนกเป็น

1) ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด สังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 20 คน

2) พนักงาน จำนวน 28 คน

3) ลูกจ้าง จำนวน 70 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้บริหารและพนักงาน ใช้ประชากร

2) ลูกจ้าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง

สำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan; ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ถูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.3 ตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลากร ซึ่งจำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหาร
- 2) พนักงาน
- 3) ลูกจ้าง

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และกติกาที่ตกลงกันไว้ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นธรรม และความยุติธรรม และความคล่องตัวของผู้ประกอบการ ได้แก่ ความคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ได้แก่ ปลอดจากการทุจริต ปลอดจากการกระทำผิดวินัย และปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ

1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดเผย แบบตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ข้อมูล การให้โทษ และการเปิดเผยมีส่วนร่วม

1.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญๆ ตลอดจนร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลและการร่วมตัดสินใจ

1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ความเอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุง พัฒนางาน และการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตนเอง พิจารณาจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจน การสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน การมีระบบติดตามประเมินผล และการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน

1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรดาค่าให้บุคลากรในสังกัดมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด พิจารณาจากการประหยัด การเทียบระดับ การวางระบบการควบคุมภายในและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. บุคลากร หมายถึง สถานภาพการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 แบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย เทียบเท่าหรือสูงกว่าระดับ 7 ซึ่งได้รับคำสั่งการศึกษาแห่งประเทศไทย แต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด ภายในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

2.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับ 1 - 6 สังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด ภายในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

2.3 ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างตามสัญญาระยะเวลา 1 ปี โดยมีการสอบวัดประเมินผลทุกปี ในการทำสัญญาจ้างปีต่อปี สังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด ภายในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

3. ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของการศึกษาแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย โดยแบ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 7 ส่วน ดังนี้

1. วิวัฒนาการของธรรมาภิบาล
2. ความหมายของธรรมาภิบาล
3. โครงสร้างของธรรมาภิบาล
4. การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน
5. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล
6. ธรรมาภิบาลในหน่วยงานศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 วิวัฒนาการของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล มีวิวัฒนาการมาจากแนวความคิดการปกครองบ้านเมืองที่ชาวกรีกโบราณ เชื่อถือ นักปราชญ์กรีกโบราณหลายท่าน อธิบายวิธีการปกครองบ้านเมืองโดยใช้รูปแบบการปกครองที่ดีว่า เป็นการปกครองที่ต้องใช้ผู้นำ หรือผู้ปกครองที่เป็นนักปราชญ์ที่ทรงคุณธรรม (Philosopher King) หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศต่าง ๆ ที่ได้รับการปลดปล่อย จากการเป็นอาณานิคม ได้พยายามที่จะ ค้นหาแบบการปกครองซึ่งสามารถนำประเทศของตนไปสู่การปกครองที่มีระบบที่ดี และสามารถช่วยฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายภายหลังสงครามได้ (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 5)

ธรรมาภิบาลเป็นแนวความคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่รวมกันกับคำที่อธิบายการอยู่ร่วมกันของประชาชน เช่น ประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน การพัฒนาที่ยั่งยืน และการปกครองบ้านเมืองที่ดี กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความหมายที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ ซึ่งถือว่า ธรรมาภิบาล เป็นมิติใหม่ของการบริหารงานซึ่งเน้นถึงบทบาทของผู้บริหาร ในการจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อจัดการที่ดีขึ้น ต่อมาได้มีการพูดถึง “ธรรมาภิบาล” อย่างชัดเจนขึ้นในช่วงต้น พ.ศ. 2523 เพราะเป็นช่วงที่มีการแนะนำให้มีการปฏิรูปหรือปรับปรุงรูปแบบ

การปกครองบ้านเมืองให้มีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีองค์ระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เช่น ธนาคารโลก และกองทุนนานาชาติ ได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุน และพัฒนาแนวคิดการปกครองที่ดี โดยเห็นว่าการทำเช่นนี้ถือว่าเป็น Good Governance หรือ “ธรรมาภิบาล” (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 6)

นอกจากวงการราชการ หรือรัฐบาลแล้ว คำว่า “ธรรมาภิบาล” ยังมีใช้ในวงการบริหารงานภาคเอกชนอีกด้วย ดังที่ อรพินท์ สพโชคชัย (2545 : 2) อธิบายไว้ว่าในปี 1989 มีการวิจัย และใช้คำว่า Good Governance โดยกลุ่มนักบริหาร และนักวิจัยขององค์ระหว่างประเทศ ถือว่าเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในสาขาการบริหารรัฐกิจ และ ธุรกิจเอกชน ต่อมาได้มีการเสนอแนวความคิดเรื่อง Good Governance ในธุรกิจเอกชนด้วย โดยใช้ชื่อเรียกว่า Good Corporate Governance ในภาษาไทยใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล”

Good Governance เมื่อแรก ๆ ในภาษาไทยมีคำใช้ว่า “ธรรมรัฐ” โดยมี ธีรบุทท บุญมี เป็นผู้เริ่มใช้ ต่อมา มีการกล่าวถึง Good Governance อย่างกว้างขวางทุกภาคทุกส่วน มิใช่เฉพาะภาครัฐ เท่านั้น บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17) อธิบายไว้ว่าคำว่า Good Governance หมายถึง ธรรมาภิบาล เพราะว่ารากศัพท์ ของคำว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม” ซึ่งแปลตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า หมายถึง ความดี...ความถูกต้อง และ “อภิบาล” หมายถึง “บำรุงรักษา” ปกครอง ดังนั้น คำว่า ธรรมาภิบาล จึงตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษ คือคำว่า Good Governance คำนี้เริ่มใช้กันแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา

ในวงการราชการของไทยมีการอธิบายคำ Good Governance ว่าคือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกาศใช้เพื่อการบริหารราชการ ตั้งแต่วันที่ 11 พฤษภาคม 2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : คำนำ) คำว่า Good Governance นี้ในภาษาไทย ยังมีการใช้คำที่หลากหลายตามสภาพของกิจการ และองค์กร เช่น ในวงการราชการใช้คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” ในวงธุรกิจและการประกอบการต่างๆ ภาคเอกชนใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล” เป็นนักวิชาการบางกลุ่มใช้คำว่า “ธรรมรัฐ” และ “กลไกประชารัฐที่ดี” เป็นต้น ในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คำว่า Good Governance เป็นคำเฉพาะที่ใช้กันทั่วไปอย่างกว้างขวาง เป็นคำสากลที่องค์กรต่าง ๆ ระหว่างประเทศใช้กันอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการบริหารงานการเงินการคลัง เป็นคำที่ทุกคนเข้าใจตรงกันแล้วในภาษาอังกฤษ ดังนั้น ในภาษาไทยจึงควรมีคำเดียวที่ให้ความหมายตรงกับคำนี้เช่นกัน

ผู้วิจัยเห็นพ้องกับ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17) ที่อธิบาย “ธรรมาภิบาล” นั้นตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Good หมายถึง ความดี ความถูกต้อง ตรงกับคำว่า “ธรรม” ส่วนคำว่า Governance หมายถึง การบำรุงรักษา ปกครอง หมายถึง “อภิบาล” เมื่อนำรากศัพท์มาประกอบเป็นคำจึงได้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ที่มีความหมายตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Good Governance” ดังนั้น ในเอกสารวิจัยนี้จะใช้คำ “ธรรมาภิบาล” ในความหมายของ “Good Governance” ตลอดทั้งเล่ม

2.2 ความหมายของธรรมาภิบาล

มีผู้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาเฉพาะความหมายที่มีการใช้และมีบทบาทในการพัฒนาธรรมาภิบาล ดังต่อไปนี้

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 7) ได้อ้างถึง ความหมายธรรมาภิบาลขององค์การระดับโลก ได้แก่ องค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลก และธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย กล่าวคือ องค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ ธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เพราะเป็นหลักการในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ส่วน ธนาคารโลก ให้ความหมายว่า ลักษณะ และวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา การมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มีการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นระบบที่สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระที่ทำให้การดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา เป็นระบบที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่า นโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

สุจิต นิมิตรกุล (2543 : 13-24) ได้อ้างถึง United Nations and Development Program (UNDP) ซึ่งนิยามธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วย กลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนหรือกลุ่ม สามารถแสดงการปกป้องผลประโยชน์และสิทธิของตนเองได้ตาม

กฎหมายซึ่งอาจได้แก่การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่า การจัดลำดับความสำคัญทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของชนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

อมรา พงศาพิชญ์ (2543 : 63-24) กล่าวถึง ธรรมนูญ โดยอ้างคำอธิบายขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JICA ว่า เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการที่มีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม

เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ (นายโคฟี อันนัน) กล่าวว่า ธรรมนูญ เป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 8)

จะเห็นว่า แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมนูญของบุคคลและองค์กรระดับโลก ล้วนอธิบายถึงหลักการปกครองประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีความชอบธรรม

ในประเทศไทยได้มีองค์กรที่เกี่ยวข้อง และบุคคลที่สนใจเกี่ยวกับธรรมนูญได้ให้คำอธิบายความหมายของธรรมนูญไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 55-56) ได้กล่าวถึง เรื่อง ธรรมนูญว่า ได้มีการกำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือชี้ทาง ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยระบุหลักการบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดีไว้ว่า การบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคีกันร่วมกัน เป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากความหมายดังกล่าว คำว่า “ธรรมนูญ” หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” ตามนัยนี้ จะเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันระหว่างประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาวิกฤตภัยอันตราย ถ้าหากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ความเป็นไทย และกระแสโลกในปัจจุบัน (สุจิต นิมิตกุล. 2543 :13-24)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549 : 118) ได้อธิบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ว่าให้มี การเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการประเทศอย่างแท้จริง โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการ เพราะธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยเสริมให้การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีลักษณะเปิดให้ประชาชนมีเสรีภาพการพัฒนาภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยม มีความเป็นธรรมให้กับทุกภาคส่วนมากขึ้น โดยจากประสบการณ์ของนานาประเทศพบว่า ประเทศที่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก หรือมีลักษณะเปิดทางการเมืองสูง จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกิดกระบวนการรวมตัวของประชาชน สร้างค่านิยมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาค และประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่สร้างความเป็นธรรม และความสันติสุขในสังคม การอธิบายความหมายดังกล่าวแล้วเป็นการให้ความหมายในเชิงปฏิบัติซึ่งรัฐจะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดการปกครองบ้านเมืองให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ยังได้อธิบายต่อไปถึงแนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศจะมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกกลุ่มทุกภาคส่วนของสังคมไทย ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นใน “คุณธรรม” มีความซื่อสัตย์สุจริต และ “ความรอบรู้” อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่าง “มีเหตุมีผล” รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทย ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สามารถพลิกพลังเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับระบบ โครงสร้าง กลไก และกระบวนการบริหารจัดการประเทศ บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย ที่เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐทั้งระบบราชการ และรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวกกำกับดูแลแทนการควบคุม และสั่งการ เน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ขณะเดียวกันต้องลดบทบาทอำนาจของราชการในส่วนกลาง และเพิ่มบทบาท มอบอำนาจ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ การดำเนินการ การกระจายการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ราชการส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และชุมชน ให้มีศักยภาพความสามารถรับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และภูมิสังคม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและการปฏิรูปธุรกิจเอกชนให้เข้มแข็ง สุจริต โปร่งใส ลดการผูกขาด เป็นธรรมกับผู้บริโภค และธุรกิจคู่แข่ง พร้อมทั้งเร่งปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อสร้าง “สมดุล” ในการจัดสรรและกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

นอกจากองค์กรต่าง ๆ แล้ว ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิของประเทศไทยหลายคน ที่ให้ความสนใจในหลักการ ธรรมาภิบาล ซึ่งได้กล่าวถึง “ธรรมาภิบาล” ไว้ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17-19) อธิบายว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม” หมายถึง “คุณความดี ความถูกต้อง” และ “อภิบาล” หมายถึง “บำรุงรักษา ปกครอง” ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” จึงหมายถึง การปกครองบำรุงรักษาด้วยความดี ด้วยความถูกต้อง ตรงตามคำว่า Good Governance ในภาษาอังกฤษ ธรรมาภิบาลในความหมายสากล หมายถึง ระบบโครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศ ที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ธรรมาภิบาล แนวสากลนี้จึงเน้นที่กฎเกณฑ์ (Norm) ที่วางระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อให้บริการจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 9 ; อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 7) ได้อธิบายถึงความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจการ กิจกรรม ซึ่งบุคคล และสถาบันทั่วไป ภาครัฐ และเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่ผลการผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลาย และขัดแย้งกันได้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541 : 11 ; สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 8) ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลว่า เป็นลักษณะการปกครองที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมือง และการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญภาครัฐ และรัฐบาลเป็นหลัก

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 11 ; อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 8) เป็นผู้ริเริ่มใช้ และให้คำแปลของ Good Governance ว่า “ธรรมรัฐ” ให้ความหมายว่า ความคิด ธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมือง การปกครองแบบใหม่ ที่ไม่แข็งทื่อตายตัว แต่ให้มีปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชน และให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้น แนวคิดของธรรมรัฐ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหาร และปกครองประเทศโดยรัฐ ประชาชน และเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชน เห็นว่า ระบบราชการล้าหลัง ทุกส่วนมีความต้องการการปฏิรูป ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชน และนักวิชาการ และยังได้อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในทางที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย นั้น ธีรยุทธ บุญมี

เสนอให้ปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ปฏิรูปภาคธุรกิจเอกชน ปฏิรูปภาคเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมาย

ประเวศ วะสี (2542 : 10 ; สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 8) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความถูกต้องในการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชาติ

ลิขิต วีรเวทิน (2541 : 6) ได้อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการปกครองบริหารที่อาศัยปรัชญา หลักการที่ถูกต้อง เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของสังคมและนำมาซึ่งความเจริญด้านต่าง ๆ

วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ (2541 : 14) ให้คำอธิบายว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารจัดการประเทศที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ การบริหารจัดการที่ดี ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดว่า ทั้งประชาชน ข้าราชการ ผู้บริหารประเทศ เป็นหุ้นส่วนกันในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกันว่า จะเกิด ธรรมรัฐ หรือ Good Governance ยังต้องหมายถึง การมีกฎเกณฑ์ กติกาที่จะทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประสิทธิภาพความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดนโยบายการบริหาร ตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2541 : 81) ให้ความหมายของธรรมรัฐ หรือ Good Governance ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดไปในขั้นพื้นฐาน จากเดิมซึ่งเป็นการจัดการฝ่ายเดียวจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ในลักษณะของการจัดการปกครอง (Governance) มาเป็นการเปลี่ยนเป็นการปกครองในลักษณะที่เป็น การ สื่อสารสองทางระหว่างภาครัฐกับสังคม

ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2541 : 16-17) กล่าวว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครอง ที่มีการจัดสรร และบริหารจัดการทรัพยากร ในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดี นั้น จะมีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน Effectiveness/Accountability)

วรภัทร โตรณะเกษม (2541: 20) กล่าวว่า Good Governance คือ การใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของ (Owner Rights) ที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ภารกิจของภาครัฐ นั้น ผู้เป็นเจ้าของ คือ ประชาชนซึ่งใช้สิทธิของตนผ่านการเลือกตั้งในเขตการเลือกตั้ง ขณะที่ผู้ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภา เพื่อกำกับดูแลผู้บริหารประเทศ คือ รัฐบาล ให้บริหารประเทศไปในทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภูตระกูล (2552 : 1) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิผล และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม โดยสามารถเสนอข้อเรียกร้องมีการร่วมตัวของประชาชน กลุ่มมวลชนผู้ใช้แรงงาน และองค์กรภาคเอกชน เพื่อเข้ามามีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทางการเมือง และการบริหารงานภาครัฐ ตลอดจนการประกอบธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยเติบโตด้วยความแข็งแกร่ง สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนาอย่างรวดเร็ว และยั่งยืนต่อไป

จากการศึกษาคำอธิบายความหมายของคำ Good Governance ทั้งหมด ที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า มีคำใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งใช้ในการอธิบายการบริหารราชการ ส่วนในทางธุรกิจเอกชนใช้คำว่า บรรษัทภิบาล การให้ความหมายของธรรมาภิบาล จะเป็นไปในเชิงข้อกำหนดกรอบวิธีปฏิบัติและโครงสร้างกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ กิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อผลงานที่ดีมีคุณภาพ มีส่วนร่วม มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 โครงสร้างของธรรมาภิบาล

โครงสร้าง หรือองค์ประกอบของธรรมาภิบาล เป็นหลักคิด และแนวปฏิบัติที่องค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะไว้ เพื่อให้เป็นหลักปฏิบัติให้เกิดธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานธุรกิจเอกชน สถานศึกษา ฯลฯ โครงสร้าง และกระบวนการของธรรมาภิบาล นั้น มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ กำหนดไว้ ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 33-34) กล่าวถึง โครงสร้าง และกระบวนการของธรรมาภิบาลว่าประกอบด้วยตัวประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมของสาธารณะ (Public Participation) 2) ความสุจริต โปร่งใส (Honesty and Transparency) 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และ 4) กฎเกณฑ์ยุติธรรม และชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ วาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ และรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี และรัฐสภา ยึดหลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี มี 6

ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : 13)

สาระสำคัญอันเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลแต่ละองค์ประกอบมี ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยธรรรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างแก่สังคม ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นวินัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการ ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่ยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรรงค์ให้คนไทย มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : 56-57)

สุจิต นิมิตรกุล (2543 : 13-14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดขึ้น 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) คือการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) เป็นการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุล ทั้งในเมือง ชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ
 3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งชอบธรรม (Legitimacy) ประชาชนให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมที่ต้องการรับผิดชอบร่วมกัน
 4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผย ชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนด
 5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน
 6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องรับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
 7. ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมือง และชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น
 8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับต่อทัศนคติที่หลากหลายรวมทั้งยุติข้อขัดแย้ง ด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน ได้
 9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัย และเป็นธรรม
 10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่
 11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) ในการควบคุมให้ออนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่น ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรือบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นองค์กรที่กำหนดโครงการของธรรมาภิบาล จากผลประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ได้ข้อสรุปว่า ธรรมาภิบาลของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความ

โปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 18) รายละเอียดของโครงสร้างดังกล่าวมี ดังนี้

1. หลักนิติธรรม กฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ
2. หลักความโปร่งใส ประชาชน มีความพึงพอใจในการมารับการบริการของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของราชการ มีการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว จำนวนเรื่องร้องเรียน กล่าวหาหรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณะ
3. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การทำงานได้ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ ผลงานได้รับการยอมรับ และความพอใจมาก ผู้รับบริการ และเกี่ยวข้อง ผลงานมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งสามารถตรวจสอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียน หรือการกล่าวหาที่ได้รับ
4. หลักความคุ้มค่า การทำงานเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
5. หลักการมีส่วนร่วม สามารถตรวจได้จากการวัดสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม
6. หลักคุณธรรม การทำงานตามหลักคุณธรรมจะทำให้ การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งนอก และในองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

UNDP (United Nation Development Program) หน่วยงานสังกัดองค์การสหประชาชาติได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลว่า ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน 2) กฎหมายที่ยุติธรรม 3) ความเปิดเผยโปร่งใส 4) การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม 5) กลไกการเมืองที่ชอบธรรม 6) ความเสมอภาค 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541 : 86) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ประชาชนทั้งชาย และหญิง มีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรง หรือทางอ้อม โดยผ่านสถาบันต่าง ๆ ที่มีอำนาจชอบธรรม (Legitimate Intermediate Institution)

2. กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of Law) คือ การปกครองประเทศ จะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐาน และทุกคนเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรม และถูกนำไปใช้กับทุกคน รวมทั้งกลุ่มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน

3. ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการทำงานมีกฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถโอนได้อย่างเป็นอิสระ (Free Flow of Information) ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับทราบข้อมูล หรือข่าวสารสาธารณะของทางราชการ ได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

4. การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation) ได้แก่ การที่จะทำการตัดสินใจดำเนินนโยบายใด ๆ ของภาคภาครัฐ ต้องมีการประสานความต้องการ หรือผลประโยชน์ที่แตกต่างของกลุ่มคนในสังคมให้เกิดเป็นความร่วมมือกัน (Broad Consensus) อย่างกว้างขวางบนพื้นฐานของสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุด ตกแก่สังคมโดยส่วนร่วม

5. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) หมายถึง มีกระบวนการเข้าสู่อำนาจทางการเมือง โดยมีความชอบธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เช่น การได้มาซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีคุณภาพ การมีคณะรัฐมนตรีที่ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนร่วม การมีระบบราชการที่สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ การมีกระบวนการเปิดเผยทรัพย์สิน และหนี้สินของนักการเมือง การมีคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำหน้าที่ไต่สวน และวินิจฉัยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ร้ายวผิดปกติ

6. ความเสมอภาค (Equality) ประชาชนทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น โอกาสการพัฒนา หรือมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยรัฐบาลเป็นผู้จัดสรรสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ โดยเท่าเทียมกัน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ เช่น รัฐบาลจัดสรรใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคม โดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ และก่อประโยชน์สูงสุด

8. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) การตัดสินใจใด ๆ ของภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนต้องกระทำ โดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อสาธารณชน หรือผู้มี

ส่วนได้เสียกับหน่วยงานนั้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตใจเสียสละ เห็นคุณค่าของสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

9. การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) คือ การที่ผู้นำ และประชาชนในประเทศมีวิสัยทัศน์ ในการสร้างธรรมาภิบาล และพัฒนาอย่างยั่งยืน (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 14-16)

ตามหลักพระพุทธศาสนา ธรรมาภิบาล คือ วิธีปกครองโดย “ธรรม” ธรรมาภิบาล สำหรับพระราชทานตามแนวพระพุทธศาสนามีหลายบท เช่น ทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร ราชสังคหวัตถุ พละ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542 : 182-192) รายละเอียดของธรรมาภิบาล ตามหลักพระพุทธศาสนา มีดังต่อไปนี้

ทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับผู้เป็นกษัตริย์ที่ดี 10 ประการ บางที่เรียกว่า ราชธรรม 10 หรือ ทศพิธราชธรรม ถือว่าเป็นธรรมของพระราชทาน เป็นกิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติเป็นคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง หรือ ธรรมของนักปกครอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทาน การให้ คือ สละทรัพย์สินของบำรุงเลี้ยง ช่วยเหลือประชาราษฎร์ และบำเพ็ญประโยชน์
2. ศีล ความประพฤติดีงาม หมายถึง การปฏิบัติที่สำรวม กายวาจาประกอบแต่สุจริต รักษาเกียรติของตนเอง ทำตนเป็นตัวอย่าง และเป็นทีเคารพนับถือของปวงประชาราษฎร์มิให้มีข้อที่จจะดูแคลน
3. ปริจาคะ การบริจาคน คือ การเสียสละความสุขสำราญตลอดจนชีวิตของตนเพื่อประโยชน์ของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
4. อาชวระ ความซื่อตรง คือ ซื่อตรง ทรงสัตย์จริง ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริตไม่หลอกลวงประชาชน
5. มัททวะ ความอ่อนโยน หมายถึง การมีอัธยาศัย ไม่เหย่อหยิ่ง หยาบคาย กระด้างถือองคัมภ์ ความสง่างามเกิดแก่ท่วงทีทริยาสุภาพ นุ่มนวล ละมุนละไม ให้ความรักภักดีแต่มีขาดความยำเกรง
6. ตปะ ความทรงเดช คือ แผลพเพิกเลศต้นหา มิให้เข้ามาครอบงำอำยิจิต ระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่ยอมหลงไหลหมกมุ่นในความสำราญ และความปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่บำเพ็ญเพียรทำจิตให้บริสุทธิ์
7. อักโกธะ ความไม่โกรธ คือ ไม่กริ้ว ไม่เกรี้ยวกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัย การกระทำผิดพลาด จนเสียความเป็นธรรม มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่น วินิจฉัยความและทำการด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตัวเอง

8. อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบบังคับ กดขี่ ไม่เก็บภาษีขูดรีด หรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเริงในอำนาจจนขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ ผู้หนึ่งผู้ใด

9. ขันติ ความอดทน คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำถึงจะลำบากกาย นำเบื้อหน่วยเพียงไร ก็ไม่ทอดอย ถึงจะถูกขู่ถูกข่มด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่มียอมละทิ้งหน้าที่บำเพ็ญประโยชน์โดยธรรม

10. อวิโรธนะ ความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ไม่มี ความเอนเอียงหันไหว เพราะถ้อยคำที่ตีร้าย ถากถากการะใด ๆ สถิตมั่นใจในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม ความเที่ยงธรรม นิติธรรม ไม่ประพฤติกเลาะเคลื่อนวิบัติไป (พระธรรมปิฎก. 2538 : 285-287)

จักรวรรดิวัตร เป็นวัตรของพระเจ้าจักรพรรดิ คือ พระจริยาวัตรที่พระเจ้าจักรพรรดิพึงบำเพ็ญสม่ำเสมอ เป็นธรรมเนียมของการบำเพ็ญของพระราชกรณียกิจ ถือเป็นหน้าที่ของนักปกครองผู้ยิ่งใหญ่ จักรวรรดิวัตร ประกอบด้วยข้อธรรม 12 ประการ ดังนี้

1. สงเคราะห์ชนภายในและพลกายกองทัพ
2. สงเคราะห์กษัตริย์เมืองขึ้นทั้งหลาย
3. สงเคราะห์เหล่าเชื้อพระวงศ์ ผู้ตามเสด็จเป็นราชบริพาร
4. คຸ້ມครองพราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย
5. คຸ້ມครองชาวราษฎร์พื้นเมืองทั้งหลาย
6. คຸ້ມครองเหล่าสมณะพราหมณ์
7. คຸ້ມครองเนื่อนกที่เอาไว้สืบพันธุ์ (คຸ້ມครองสัตว์)
8. ห้ามปรามมิให้มีการประพฤติกเลาะอันผิดธรรม
9. ทำนุบำรุงผู้ขัดสนไร้ทรัพย์
10. เข้าไปหาและสอบถามปัญหา กับสมณพราหมณ์
11. เว้นความกำหนัดในกามโดยอาการไม่เป็นธรรม
12. เว้นโลกกถาไม่เลือกความมาควร (พระธรรมปิฎก. 2538 : 301)

ราชสังคหวัตถุ เป็นหลักการสงเคราะห์ประชาชนของพระราชา ธรรมนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน ได้แก่ ธรรมสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สัสสมะรัง ความฉลาดในการบำรุงพืชัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตร
2. ปุริสมะรัง ความฉลาดในการบำรุงราชการ รู้จักส่งเสริมคนดี มีความสามารถ

3. สัมมาปาถัง ความรู้จักผูกพันรวมใจของประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ เช่น ให้คนจนกู้ยืมทุนไปสร้างตัวในพาณิชย์กรรม เป็นต้น

4. วาจาเปยยัง ความมีวาจาอันคุณคือน้ำใจ น้ำคำควรค้ำ คือ รู้จักพูด รู้จักปราศรัยไพเราะสุภาพ นุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์ เป็นทางแห่งสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี และความยินดี เชื่อถือ (พระธรรมปิฎก. 2538 : 168-169)

พละ 5 ของพระมหากษัตริย์ พลังของบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ที่สามารถเป็นกษัตริย์ปกครองแผ่นดินได้ ประกอบด้วยธรรม 5 ประการ ได้แก่

1. พาหาพลัง หรือพลังกาย คือ กำลังแขน หรือกำลังกาย หมายถึง ความแข็งแรง มีสุขภาพดี สามารถ และชำนาญในการใช้แขน ใช้มือ ใช้อาวุธ ตลอดจนมีความพร้อมในยุทธโศปกรณ์
2. โภคพลัง คือ กำลังโภคสมบัติ มีทุนทรัพย์สมบูรณ์ พร้อมจะใช้กำลังเลี้ยงคน และดำเนินกิจการได้ไม่ติดขัด
3. อมัจฉพลัง คือ กำลังอำมาตย์ หรือกำลังข้าราชการที่มีปรีชา และข้าราชการระดับบริหารที่ทรงคุณวุฒิเก่งกล้าสามารถ และจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อแผ่นดิน
4. อภิชัจพลัง คือ กำลังความมีชาติสูง กำเนิดในชาติตระกูลสูง เป็นชาติดีชาติดีต้องด้วยความนิยมเชิดชูของมหาชน และได้รับการฝึกอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี ตามประเพณีแห่งชาติตระกูลนั้น
5. ปัญญาพลัง คือ กำลังปัญญา ทรงปรีชาญาณ หยั่งรู้เหตุผล ผิดชอบประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ สามารถวินิจฉัยเหตุการณ์ทั้งภายใน ภายนอก และดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นผลดี (พระธรรมปิฎก. 2538 : 200-201)

ส่วนธรรมาภิบาลตามแนวพระพุทธศาสนา สำหรับข้าราชการ เรียกว่า ราชสวัสดิธรรม ถือเป็นธรรมของข้าราชการ ที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี ตั้งแต่เริ่มรับราชการ จนถึงออกจากข้าราชการ ราชสวัสดิธรรมนี้ มีทั้งหมด 49 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เมื่อเข้ารับราชการใหม่ ๆ ยังไม่มีชื่อเสียงและยังไม่มียศศักดิ์ ก็อย่ากล้าจนเกินพอดี และอย่าขลาดกลัวจนเสียราชการ
2. ข้าราชการต้องไม่มั่งง่าย ไม่เลินเล่อ เผลอสติ แต่ต้องมีความระมัดระวังให้คืออยู่เสมอ ถ้าหัวหน้าทราบความประพฤติสติปัญญา และความซื่อสัตย์แล้ว ย่อมไว้วางใจ และเผยความลับให้ทราบด้วย
3. เมื่อหัวหน้าเรียกใช้ในงานราชการ อย่าหวั่นไหวไปด้วยอำนาจ อคติ พึงปฏิบัติตามราชการให้สำเร็จไปโดยสุจริต และเที่ยงธรรม ดุจตราฐที่อยู่ในระดับที่เที่ยงตรง
4. เมื่อมีราชการเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็กลางวัน หรือกลางคืนก็ตามที เมื่อถูกเลือกให้ปฏิบัติราชการนั้น ๆ ให้สำเร็จสมประสงค์ไม่เพียงบิดพลิ้ว หรือไหวไปตามอารมณ์

5. ทางเดินที่เขาตกแต่งไว้เป็นราชวิถี แม้จะได้รับพระบรมราชานุญาตให้เดินด้วยก็ไม่ควรเดิน
6. ไม่พึงใช้ของเสมอราชา หรือหัวหน้า ไม่บริโภคน้ำให้ทัดเทียมกับพระราชชา หรือหัวหน้าพึงปฏิบัติให้ต่ำกว่าทุกสิ่งทุกอย่าง
7. ไม่พึงใช้กริยาท่าทีวาจาดีเสมอ กับพระราชชา หรือหัวหน้า ต้องแสดงให้ต่างชั้นลงมา จึงจะชอบด้วยประเพณีนิยม และเป็นการรักษาตนให้พ้นราศีโทษ
8. เมื่อพระราชชาทรงสำราญอยู่ในหมู่อำมาตย์ มีพระสนมกำนัลเฝ้าแหวนอยู่ราชเสวก ไม่พึงแสดงอาการทอดสนิทในพระสนมกำนัล ไม่พึงเป็นคนฟุ้งซ่าน แสดงอาการ โอหังอย่างคะนองกาย คะนองวาจา ให้เสียมารยาทของข้าเฝ้า
9. ไม่พึงเล่นหัวกับพระกำนัล
10. ไม่พึงปรึกราชการในที่ลับ
11. ไม่พึงลักลอบเอาพระราชทรัพย์ออกจากพระคลังหลวง
12. ไม่พึงเห็นแก่นอนหลับจนแสดงให้เห็นเป็นการเกียจคร้าน
13. ไม่พึงดื่มสุราจนเมา
14. ไม่พึงฆ่าสัตว์ที่ได้รับพระราชทานอภัย
15. ไม่พึงทะนงตนว่าเป็นคนที่พระราชชา หรือหัวหน้า โปรดปราน แล้วขึ้นร่วมพระแท่นบัลลังก์ เรือพระที่นั่ง หรือรถพระที่นั่ง
16. ต้องรู้จักที่เฝ้าอันเหมาะสม อย่าให้ห่างเกินไป หรือชิดเกินไป ต้องอยู่ในที่ซึ่งพระราชชาทอดพระเนตรเห็นถนัด หรือฟังกระแสพระราชดำรัสได้โดยง่าย
17. อย่าชะล่าใจเมื่อพระราชชาทรงกระทำพระองค์เป็นเพื่อน หรือเมื่อหัวหน้ากระทำตนเป็นเพื่อน
18. เมื่อได้รับยกย่องเชิดชู ก็อย่าทะนงตัวคิดว่าตนเป็นปราชญ์บัณฑิต และไม่ควรรีบจوابเพ็ดทูลพระราชชา หรือเสนองานต่อหัวหน้าในลักษณะที่เป็นการเยอหยิ่งทะนงตน
19. แม้ได้รับพระราชทานราชานุญาตให้เข้านอกออกในได้ ก็ไม่ควรทอดสนิท แต่ควรขอพระบรมราชานุญาตก่อนทุกครั้งไป ให้มีสติดำรงตนเป็นคนรอบคอบเสมอ
20. เมื่อพระมหากษัตริย์จะทรงยกย่องพระราชโอรส หรือพระราชวงศ์ โดยพระราชทานบ้านนิคมรัฐ หรือชนบทให้ครอบครอง ก็ควรนั่งคุกก่อนไม่ควรควนเพ็ดทูลหรือโทษ
21. เมื่อพระราชชา หรือหัวหน้าจะบำเหน็จความชอบแก่ผู้ใด ไม่ควรทูล หรือเสนอดัดจริตลาภของผู้ นั้น พึงรอบคอบสอบสวนให้ถ้วนถี่ มีจิตใจที่อ่อนโยน โอนไปทางที่ถูกที่ควร



187959

๗๗
๗๖.๐๘๙
๗๒๘๑๕
๓.๑
๒๕๖๕

25

22. ข้าราชการต้องเป็นคนไม่เห็นแก่ได้ ไม่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจของความอยาก ต้องทำตัวให้เหมือนปลา คือทำเป็นไม่มีลึน ไม่เจรจาหาเรื่องให้เกิดความขุ่นเคืองแก่หัวหน้าหรือเพื่อนข้าราชการด้วยกัน
23. ไม่ใช้จ่ายเงินของแผ่นดินไปในทางฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่าย
24. ต้องสอดส่องรักษางานราชการให้ดี อย่างให้ผิดระเบียบ ประเพณี และกฎหมาย และต้องต่อสู้กับอุปสรรคข้อขัดแย้ง และเหตุขัดขวางเสมอ
25. ต้องไม่มัวเมาในสตรี เพราะจะทำให้เสื่อมจากอำนาจและเกิดราติโทษในราชการ
26. ไม่ควรพูดมากเกินพอดี แต่ไม่ควรนิ่งเสียเรื่อยไป
27. เมื่อถึงคราวที่ต้องพูดให้พูดพอเหมาะพอควร และพูดอย่างแจ่มแจ้งชัดเจน และให้นิ่งเมื่อถึงคราวต้องให้นิ่ง
28. ข้าราชการต้องอดทน ไม่ฉุนเฉียว ไม่โกรธง่าย และไม่ต้องพูดหรือ ทำกระทบกระทั่งเปรียบเปรย
29. ต้องเป็นคนมีความสัตย์จริงต่อคำพูดของตนเองเสมอ พูดจาให้นิ่มนวลสุภาพ ไม่ส่อเสียด ยุยงให้เกิดความบาดหมางและแตกความสามัคคีกัน ไม่พังก้าวถ้อยคำที่เพ้อเจ้อ เหลวไหลไร้ประโยชน์
30. ข้าราชการต้องบำรุงเลี้ยงดู บิคารมารดา ให้ผาสุก เคารพนบนอบ และเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อผู้หลักผู้ใหญ่ในตระกูล
31. ต้องละเอียดต่อความชั่ว เกรงกลัวต่อความผิด ไม่ประพฤติละเมิดศีลธรรม และเป็นมิตรที่ดีในครอบครัว
32. ต้องมีระเบียบวินัย และมีมารยาทสุภาพงดงามเสมอ
33. มีศิลปะในการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินไปโดยรวดเร็ว และสำเร็จเป็นผลดีเสมอ
34. ต้องฝึกในตนเองให้มั่นอยู่ในความดี มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ถือตัวอวดดี ไม่หวั่นไหว ไปตามโลกธรรม
35. ต้องขยันขันแข็งในหน้าที่ราชการ
36. ให้เป็นผู้มีความบริสุทธิ์ สะอาดในหน้าที่การงาน
37. ให้เป็นคนเฉลียวฉลาด รู้จักฐานะอันควรและไม่ควร
38. ต้องประพฤติอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเคารพยำเกรงในผู้ใหญ่เหมือนตนประพฤติดนอยู่ในความดี และมุ่งหมั่นทำแต่ความดี
39. ควรปลื้กตนให้ห่างจากบุคคลที่พระราชธา หรือประมุขของประเทศอื่น ๆ ส่งมาสืบราชการลับให้จงรักภักดีแต่ในเจ้านาย และพระราชธาของตนเท่านั้น ไม่ฝักใฝ่ราชสำนักอื่น

40. ข้าราชการพึงใส่ใจเข้าไปหาสมณะ และพราหมณ์ ผู้ทรงศีล เป็นนักปราชญ์ หรือรู้หลัก นักปราชญ์ดี เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมบ้าง ศึกษาถ่ายทอดเอาความรู้จากท่านบ้าง
41. ข้าราชการไม่ควรลบถ้อยคำประเพณี ในการบริจาทาน ควรรักษาไว้ให้มั่นคง เมื่อถึงคราวที่จะทรงจะบริจาทานก็ไม่ต้องกีดกันโดยประการใด ๆ ทั้งสิ้น
42. ข้าราชการต้องเป็นคนมีปัญญา มีความรู้ ฉลาดเฉลียว และเข้าใจวิธีการทั่ว ๆ ไปได้เป็นอย่างดี รู้จักกาลสมัยที่ควร หรือไม่ควร
43. ข้าราชการต้องหมั่นขยันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เลินเล่อ หละหลวม ต้องตรวจสอบดูแลให้รอบคอบ ทำงานให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปโดยครบถ้วนดีเสมอ
44. บุตรธิดาหรือพี่น้องที่ประพฤติไม่ดี ทำตนเหมือนคนตายแล้ว มีแต่จะคอยล้างผลาญ ก็ไม่ควรยกย่อง ส่วนทาสกรรมกร และคนใช้ที่ประพฤติดี มีความขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การงาน โดยสม่ำเสมอ ควรยกย่องชมเชย และควรให้ความอุปการะเลี้ยงดูอย่างดี
45. ไร่นา และปศุสัตว์ ข้าวในยุ้งฉาง ควรตรวจดูอยู่เป็นประจำ ตลอดจนการใช้จ่ายในครอบครัวก็พึงรู้จักกำหนดประมาณ
46. ข้าราชการต้องเป็นผู้มีศีลธรรมประจำตน มีความซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ได้ ไม่เข้าข้างคนผิด เป็นคนซื่อตรงจงรักภักดีทั้งต่อหน้า และลับหลัง
47. ข้าราชการต้องรู้จักพระราชนิยม ความนิยมของเจ้านายปฏิบัติให้ต้องตามพระราชประสงค์ ไม่ฝ่าฝืนขัดขืนพระราชอัธยาศัยหรืออัธยาศัย
48. เวลาผลัดพระภูษาลงทรงสนาม ราชเสวกพึงก้มศีรษะลงชำระพระบาท แม้จะถูกกริ้วกราดจนถึงพระราชอาญาก็ไม่พึงโกรธตอบ
49. ต้องสักการบูชาพระราชา ผู้ซึ่งถือว่าเป็นยอดนักปราชญ์ และเป็นผู้พระราชทานสมบัติอันถึงใจให้ทุก ๆ อย่าง (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542 : 186-191)
- ข้อกำหนดในพระราชสาส์นที่เป็นธรรมของข้าราชการเป็นหลักปฏิบัติทั้งหมดนี้ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ธรรมที่เกี่ยวกับพระราชาโดยตรง 17 ข้อ ส่วนที่เป็นธรรมเกี่ยวกับการคุ้มครองควบคุมตนเองของข้าราชการ ให้พ้นจากอบายมุข และไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นกลุ่มธรรมส่วนที่สอง ในกลุ่มธรรมส่วนที่สามว่าด้วยการเป็นคนดีคนขยันอดทนต่อสู้ตั้งใจทำงาน ไม่ท้อถอย ถือเป็นธรรมให้คุณในการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน นั้น มีองค์ประกอบสำคัญเด่นชัดอยู่ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.4 การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

หลังจากแนวความคิดในการปกครองตามแนวธรรมาภิบาลได้เผยแพร่เข้ามาสู่ประเทศไทย จนกระทั่งคณะรัฐบาล โดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มาใช้แล้ว ได้มีหน่วยงานต่าง ๆ นำหลักการดังกล่าวมาปฏิบัติชัดเจนมากขึ้น โดยยึดหลักสำคัญต่อไปนี้

1. การรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ และการควบคุมการบริหารงานที่เข้มแข็งมีจุดเน้นสำคัญ 2 จุด คือ ความรับผิดชอบต่อผลการควบคุมการบริหารที่เข้มแข็ง
2. ความมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องพุ่งเป้าหมายไปผลสำเร็จเป็นสำคัญ
3. ความมีประสิทธิภาพ การบริหารต้องพิจารณาถึงต้นทุนการผลิต และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาความคุ้มค่า และคุ้มค่าทางสังคมประกอบกัน
4. หลักการประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม การบริหารงานหน่วยงานต้องยึดหลักประชาธิปไตยที่มีการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ บุคคลากรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และมั่นคง
5. หลักความยุติธรรม มีความยุติธรรมในการมอบงาน ประเมินผล การจัดสรรงบประมาณ และควรให้ผลตอบแทนมีความยุติธรรมในโอกาสตามความสามารถ
6. ความสามารถคาดการณ์ได้ การบริหารที่มีคุณภาพดี ต้องมีการวางแผนที่ดีจัดงบประมาณเหมาะสม สามารถคาดคะเนผลงานได้ เพราะแผนและงบประมาณจะเป็นสิ่งกำหนดผลงานในอนาคตอย่างถูกต้อง
7. ความยืดหยุ่น การบริหารหน่วยงานต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร กล่าว คือ มีทางเลือกหลายทาง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวเหมาะสม กับสถานการณ์เป็นกรณี ๆ ไป

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549 : 124-126) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 (2550 - 2554) ไว้ว่าควรดำเนินการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐไปสู่แนวทางการบริการจัดการที่ดีให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงานของทุกภาคส่วนในการฟื้นฟูประเทศ และการสร้างความแข็งแกร่งของระบบเศรษฐกิจ และสังคม ควบคู่กับการกระจายผลการพัฒนาสู่ประชาชนอย่างเป็นธรรม

และมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ จัดให้มีระบบการทำงาน ระบบข้อมูล และระบบงบประมาณแบบมุ่งผลลัพธ์ ปรับปรุงระบบกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม สร้างภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล เน้นการอำนวยความสะดวกแทนการกำกับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา โดยจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาระบบราชการ และข้าราชการให้ทันสมัย โปร่งใส และมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น โดย

1.1 มีกลไกนโยบายในระดับชาติ ส่งเสริมการขยายการให้บริการ ในรูปแบบรัฐบาล

อิเล็กทรอนิกส์ไปสู่น่วยราชการทุกแห่ง และบริหารจัดการงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จัดให้มีการศึกษาวิจัยในทุกส่วนราชการ ภารกิจใดมีความจำเป็นที่จะได้ดำเนินการต่อไป หรือสมควรเปลี่ยนแปลง ยกเลิกหรือเพิ่มเติม ควบคู่ไปกับการดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็นในแต่ละหน่วยราชการ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า สถานการณ์ และปัจจัยอื่นประกอบ พร้อมทั้งจัดทำแผนเสริมสร้างขีดความสามารถของข้าราชการ เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในบทบาท ภารกิจหน้าที่ และนโยบายปรับลดจำนวนกำลังคนภาครัฐ

1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรรูปแบบพิเศษ ที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาล ให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรมหาชน องค์กรลักษณะพิเศษ ภายในกระทรวง หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นต้น ทั้งในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนเบี้ยประชุมของ คณะกรรมการ แนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. พัฒนาระบบราชการและข้าราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ โดย

2.1 ปรับทัศนคติข้าราชการให้เห็นความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมสันติวิธีและธรรมาภิบาลอย่างเข้มข้น เรียนรู้และตระหนักถึงประโยชน์และความจำเป็นในการทำงานร่วมกับภาคประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง โดยให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาประสิทธิภาพจัดทำระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้ารับราชการ และในระหว่างรับราชการเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เน้นในประเด็น

2.1.1 ส่งเสริมให้ข้าราชการยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม ที่แยกเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวม รวมทั้งทำงานแบบมืออาชีพ สามารถให้ความเห็น และข้อเสนอแนะตามหลักวิชาการอย่าง

ตรงไปตรงมา ปลุกฝังข้าราชการให้มีจิตสำนึกสาธารณะ กำเนียงถึงประโยชน์ของสาธารณะพร้อม
รับผิดชอบต่อส่วนรวม และพร้อมรับการตรวจสอบจากภาคประชาชน และภาคอื่นๆ

2.1.2 ส่วนราชการยึด และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเคร่งครัด โดยให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อผู้ร้อง
ขอ โดยเร็ว รวมทั้งสร้างหลักประกันให้ข้าราชการเกิดความมั่นใจ และกล้าเปิดเผยข้อมูลการทุจริต
ประพฤติมิชอบ

2.2 พัฒนาระบบประเมินผลการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ และในระดับบุคคล
โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการจัดสรรรางวัลประจำปีของ
ส่วนราชการ รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบในระดับเจ้าหน้าที่ และให้มีบทลงโทษสำหรับส่วน
ราชการ/ข้าราชการที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้ ควรพิจารณาให้มีหน่วยงานกลาง เป็นผู้ดำเนินการ
ประเมินผล และรายงานผลต่อสาธารณะ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสพร้อมรับการ
ตรวจสอบ

3.1 สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ศึกษาจัดเตรียมโครงการ และกำหนดหลักเกณฑ์
การตัดสินใจลงทุนที่รอบคอบ และเหมาะสม ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำเนียงถึงความ
จำเป็น ความคุ้มค่า ผลประโยชน์ของประชาชน และขีดความสามารถในการดำเนินงาน และการเงิน
ขององค์กรบนพื้นฐานของความโปร่งใส เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตอบสนองความ
ต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

3.1.1 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินโครงการของ
รัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ถูกต้องอย่างครบถ้วน เพื่อสร้างความ
เข้าใจ ให้เกิดความร่วมมือ และการยอมรับ

3.1.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรของรัฐวิสาหกิจที่มุ่งประสิทธิภาพ และการสร้างมูลค่าเพิ่ม
ให้แก่องค์กร สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ให้
ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า ความรับผิดชอบต่อ
สังคม การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

3.1.3 เร่งแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน โดยจัดทำแผนแก้ไข
ปัญหา และฟื้นฟูกิจการรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน กำหนดเป้าหมาย และมาตรการที่ชัดเจน และผลักดันไปสู่
การปฏิบัติอย่างจริงจัง พิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่ในการสร้าง
มูลค่า และหารายได้เพิ่มให้แก่องค์กร พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การอุดหนุนการให้บริการที่ขาดทุน

ในแต่ละประเภทที่ชัดเจน และเหมาะสม ทบทวนความจำเป็นในการยุบ จำหน่าย จ่ายโอน หรือคงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในกรณีเป็นกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว

3.2 เพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการของรัฐวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการให้บริการสาธารณะได้อย่างเพียงพอทั่วถึง ในราคาที่เป็นธรรม และลดภาระการลงทุนภาครัฐ โดยพิจารณากำหนดรูปแบบการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนให้เหมาะสมกับลักษณะ และ โครงสร้างของกิจการแต่ละประเภท กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขป้องกันไม่ให้เกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงการผูกขาดจากภาครัฐ ไปสู่การผูกขาดโดยภาคเอกชน ตลอดจนพัฒนากลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศส่วนรวม และคุ้มครองผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม สำหรับรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคที่มีผลกระทบต่อประชาชน ในวงกว้าง ภาครัฐจะยังคงความเป็นเจ้าของอยู่

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรต่าง ๆ มีการกระทำกันอย่างกว้างขวางในกลุ่มองค์กรราชการมักจะใช้คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” ส่วนในกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจเอกชนจะนิยมใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล” จากหลักปฏิบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ได้มีนักวิชาการวิจัยหาตัวบ่งชี้ หรือตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในองค์กรต่าง ๆ หลายองค์กร ดังจะได้นำเสนอต่อไป

2.5 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล

ในการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ จำเป็นจะต้องมี ตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะใช้ตรวจสอบระดับธรรมาภิบาลของแต่ละองค์กร ตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงระดับหน่วยงาน ในระดับประเทศ นั้น เอเจอร์ (Agere. 2545 : 27) อธิบายว่า สิ่งที่มีความสัมพันธ์กันในการปกครอง และบริหาร (Governance) อันเป็นตัวบ่งชี้ ธรรมาภิบาลของประเทศ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับตลาด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับเอกชน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับภาคเอกชน หรือกลุ่มทางสังคม ที่เกิดจากการรวมตัวโดยสมัครใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง (นักการเมือง) กับผู้ได้รับการแต่งตั้ง (ข้าราชการ)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการปกครองระดับท้องถิ่นกับผู้ที่อยู่อาศัยใน เขตเมืองและ

เขตชนบท

6. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหาร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐชาติกับสถาบันระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแต่ละองค์กรจะต้องเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร อาจพิจารณาตามหลักต่อไปนี้

1. ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน
2. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ และต้องมีความโปร่งใสในตัวชี้วัดเอง
3. ต้องมีคุณภาพและแม่นยำของตัวชี้วัดและกรอบตัวชี้วัด
4. ต้องมีข้อมูลที่สนับสนุนการได้มาซึ่งตัวชี้วัด
5. ต้องสามารถระบุผลที่จะได้รับจากตัวชี้วัด ได้อย่างชัดเจน (สถาบันพระปกเกล้า. 2544 : 69)

ซึ่งตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับสภาพกิจกรรมการทำงาน
ของลักษณะขององค์กรแต่ละองค์กร ดังตาราง 2.1 และ ตาราง 2.2 ดังนี้

ตาราง 1 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล

หลักธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด
หลักนิติธรรม	การจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน
ความโปร่งใส	การจัดตั้งหน่วยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของสมาชิก อบต.
ความรับผิดชอบ	การจัดทำข้อบังคับงบประมาณได้ครอบคลุมปัญหาและกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ สมาชิก อบต. ขาดประชุมไม่เกินร้อยละ 20 การจัดสรรงบประมาณตำบลมากกว่า 70% ของงบพัฒนาให้แก่โครงการในแผนพัฒนาตำบล
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การพิจารณาการใช้งบประมาณกับผลงานที่ได้ว่าคุ้มกับเงินที่ได้ใช้จ่ายไปหรือไม่
การมีส่วนร่วมของประชาชน	ฝ่ายบริหาร อบต. ได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนตำบลหรือไม่ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ของ อบต. และประชาชน ได้มีการจัดเวทีเพื่อไต่สวนสาธารณะว่าข้อเท็จจริงคืออะไร อบต. ควรจัดให้มีการลงประชามติของประชาชนในโครงการที่ไม่สามารถหาฉันทามติได้ การให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมของสภา อบต. ได้ ซึ่งมีการระบุไว้ในบันทึกของมหาดไทยถึง อบต. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาตำบลเพื่อทำข้อบังคับงบประมาณประจำปีของ อบต. โดยนำแผนที่จัดทำแล้วมาทำประชาพิจารณ์ตามหนังสือสั่งการของมหาดไทยปี พ.ศ.2541
กรอบคุณธรรม	คณะผู้บริหาร อบต. ถูกฟ้องร้องหรือร้องเรียนเรื่องทุจริตหรือไม่ มีการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคหรือไม่ ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีต้องจัดเก็บได้ไม่ต่ำกว่า 80%

ที่มา: บุษบง ชัยเจริญวัฒน์และบุญมี ลี (2544 : 38)

ตาราง 2 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

หลักธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด
ความเป็นธรรม	การใช้ระบบสัญญาจ้างงานกับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน
	การกำหนดช่วงระยะเวลาที่แน่นอนในการประเมิน
	การสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่
	ความสามารถที่จะร้องทุกข์ต่อกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ใด เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
	มีระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน ตรวจสอบได้
	การมีอำนาจอิสระของกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ในการพิจารณาคำอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร
	บุคลากรได้รับทราบข้อดีและข้อแก้ไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละช่วง
	มีการกำหนดนโยบายการเงินที่เน้นเสถียรภาพของมหาวิทยาลัยในระยะยาว
	มีการประเมินผลการใช้เงินงบประมาณจากรายได้ของมหาวิทยาลัย/คณะ/สำนัก/ภาควิชา โดยพิจารณาจากผลผลิตและผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลของมหาวิทยาลัย
	มีคณะกรรมการกำกับ ตรวจสอบการบริหารการเงิน ตั้งแต่ระดับภาควิชาถึงมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ความโปร่งใส	ตัวแทนบุคลากรหรือสภาอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมิน
	การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ประชาคมรับทราบ
	การประกาศตารางเงินเดือนและขั้นเงินเดือนให้ประชาคมรับทราบ
	กระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย
	การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับรูปแบบต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากร
	มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรและประกาศให้ประชาคมรับทราบ

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด
ความโปร่งใส	การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
	การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับแผนงาน กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย
	การประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึง ไปสู่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งต่าง ๆ
	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับสถานการณ์และปัญหาขององค์กร
	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร
	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้ตรวจสอบได้ง่าย
	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารกันได้สองทาง
การมีส่วนร่วม	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหาร
	อธิการบดีรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาคมในเรื่องนโยบายหรือการบริหาร
	แผนงานของหน่วยงานได้มาจากความคิดของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน
	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่
	อธิการบดีเป็นผู้ที่คนส่วนใหญ่ในประชาคมมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน
	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการได้รับการฝึกอบรม/การลาศึกษาต่อของบุคลากร
	การทำงานเป็นทีมในการบริหารงาน
การตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย	
ความมีอิสระ	การใช้จ่ายต่างๆ เป็นระบบเหมาะสม ถ้าวัดได้
	มีการประเมินผลการใช้เงินแบบภายหลัง คือ ดูที่ผลผลิตของงาน
	การเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนแผนงานได้โดยง่าย เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด
ความมีอิสระ	ทุกหน่วยงานมีอิสระในการบริหารจัดการและหารายได้ของตนเองโดยมีเกณฑ์กลางในการดำเนินการเหมือนกัน
	สภามหาวิทยาลัยเน้นบทบาทด้านการกำหนดนโยบาย
ประสิทธิผล	การใช้อำนาจบริหารจากระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา
	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานทางวิชาการ
	การบังคับบัญชาหลายชั้นตอนจะเป็นการประกันความถูกต้องและความยุติธรรม
	ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารควรปิดเป็นความลับ เพื่อรักษาสิทธิส่วนบุคคล
	อธิการบดีควรมีอำนาจบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
ความคล่องตัว	การลดจำนวนและขนาดโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
	คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีขนาดเล็กเพื่อความคล่องตัวในการบริหาร

ที่มา: นุชบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544 :36-37)

2.6 ธรรมเนียมปฏิบัติในหน่วยงานศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

การศึกษาแห่งประเทศไทย ได้รับการสถาปนาขึ้นแทน องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ขึ้น ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เพื่อจัดตั้ง “การศึกษาแห่งประเทศไทย” (กทท.) แทน “องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย” และให้การศึกษาแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้าง ขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ส่งเสริมกีฬา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา
3. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬา รวมทั้ง

ประเมินผล

4. จัด ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินการกีฬา
5. สืบค้น จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
6. ติดต่อ ร่วมมือกับองค์กรหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการทางการกีฬา
8. ประกอบกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวแก่ หรือประโยชน์ของการกีฬา

การศึกษาแห่งประเทศไทย (กทท.) เดิมสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีภารกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2528 โดยมีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมกีฬา ช่วยเหลือร่วมมือ ในการจัดและดำเนินการกีฬา ติดต่อร่วมมือกับองค์กรกีฬา หรือสมาคมกีฬาทั้งใน และนอกประเทศ จากการทำรัฐบาลมีนโยบายในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2545 จึงมีการจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ทำให้การศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งกระทรวงฯ ได้มอบหมายให้การศึกษาแห่งประเทศไทย (กทท.) มีหน้าที่ใน 2 ด้าน คือ การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ

ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 เป็นหน่วยบังคับบัญชา และรับผิดชอบในการดำเนินงานของฝ่ายกีฬาภูมิภาค การกีฬาแห่งประเทศไทย ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริม และพัฒนากีฬาในส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กทท.) ซึ่งได้มีการดำเนินงานตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2553-2557

กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงโดยนำระบบประเมินผลใช้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อที่จะให้ได้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี (แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2553 - 2557 : 1)

ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ได้กำหนดพันธกิจในการปฏิบัติงาน โดยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ในการพัฒนาคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับภูมิภาคให้มีความเข้มแข็ง คือ

1.1 ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกพัฒนาคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศ ให้ความสำคัญแก่องค์กรกีฬาเพื่อให้นักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬาในระดับภูมิภาค ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทาง การกีฬามาประยุกต์ใช้ รวมทั้งเข้าร่วม และจัดการแข่งขัน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสูงสุด เพื่อพัฒนาไปสู่ระดับชาติต่อไป โดยจัดหาและพัฒนาสถานกีฬา/อุปกรณ์กีฬา/สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมรองรับการฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาทุกระดับ รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายองค์กรกีฬาในระดับภูมิภาค ให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และมีการบริหารจัดการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพในระดับภูมิภาค จำนวน 12 ชนิดกีฬา ได้แก่ กอล์ฟ เทนนิส บิลเลียด โบว์ลิ่ง แบดมินตัน จักรยานยนต์ เทเบิลเทนนิส มวยไทย ฟุตบอล เซปักตะกร้อ ตะกร้อลอดห่วง และวอลเลย์บอล ให้ความสำคัญแก่องค์กรกีฬาเพื่อให้นักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬาที่มีความสามารถระดับทีมชาติในระดับภูมิภาค ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทาง การกีฬามาประยุกต์ใช้ รวมทั้งเข้าร่วมและจัดการแข่งขัน มุ่งสู่กีฬาเพื่อการอาชีพต่อไป โดยจัดหาและพัฒนาสถานกีฬา/อุปกรณ์กีฬา/สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมรองรับการฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาทุกระดับ รวมทั้งมีการบริหารจัดการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาชนิดกีฬาที่มีศักยภาพสู่การเป็นกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐาน และได้รับความนิยมน้อย่างแพร่หลาย สามารถยึดเป็นธุรกิจกีฬาอาชีพได้อย่างมั่นคง

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับภูมิภาค คือ การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าเพื่อการยกระดับมาตรฐาน การบริหารจัดการด้านกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับภูมิภาค ให้ได้รับการยอมรับในภาพลักษณ์ ซึ่งต้องมุ่งเน้นที่ความต้องการ และการตอบสนองขององค์กรกีฬา เครือข่ายกีฬา นักกีฬามูลนิธิทางกีฬาระดับภูมิภาคและประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดบริการทางการกีฬาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานแก่ประชาชน บุคลากรทางการกีฬา องค์กรกีฬาในระดับภูมิภาค คือ พัฒนาการบริการทางการกีฬา ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการกีฬา และเพื่อสามารถพัฒนาการบริการให้ผู้รับ บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุดรวมถึงการจัดระบบสิทธิประโยชน์ที่ได้มาตรฐาน โดยการส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาการบริการทางการกีฬาทั้ง 3 ประเภท คือ ด้านสถานที่/อุปกรณ์กีฬา/สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวิชาการ และด้านข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการกีฬาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มเป้าหมายของการกีฬาแห่งประเทศไทย คือ นักกีฬา บุคลากรทางการกีฬาทั้งในระดับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ องค์กรกีฬา หน่วยงานต่างๆ และประชาชนทั่วไป โดยจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์และบุคลากรด้านกีฬาที่ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาระดับชาติ นานาชาติ และกีฬาอาชีพ รวมทั้งการใช้บริการของประชาชนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพและเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการทางการกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย

4. พัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พึ่งตนเองได้ คือ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรกีฬาให้สามารถบริหารจัดการกีฬาได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพสูงตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3. 2552 : 2-4)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์พงศ์ (2545 : 47) ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยได้ศึกษา

เปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักเกณฑ์ และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2544 ของกระทรวงการคลัง ผลวิจัยพบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุน เป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการ รัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจจะต้องได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้ คณะกรรมการนำหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจการนั้น ๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการและ คณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหา คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา ควรคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระเพื่อจะ กำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ ดูแลผลประโยชน์ของ ผู้ถือหุ้นรายย่อย โดย หน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วย และ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

มัทนา เหลืองนาททองดี (2545 : 70) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหาร องค์กร ตามหลักบรรษัทภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหาร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องบรรษัทภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบรรษัทภิบาล มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลจาก สื่อต่าง ๆ ค่อนข้างน้อยถึงน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติดี ต่อการนำหลักบรรษัทภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร

ธีรภัทร ภาณุวงศกร (2546 : 120-123) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ แนว ปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหารเครือข่ายนิคมอุตสาหกรรม โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของผู้บริหาร มีทัศนคติต่อการยอมรับ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลในระดับสูง ผู้บริหารเครือข่ายในประเทศไทยที่มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานส่วนเพศชายและเพศหญิงมีการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ ด้านความห้วนไห้วทางอารมณ์ ด้านการแสดงออกต่อสังคม ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีโน้มน้ากต่อหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

เกียรติศักดิ์ เอี่ยมคงเอก (2546 : 56-57) ศึกษาเรื่อง การบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะในการบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคมต่อการบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมากขึ้น

ทองสุข มาตย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา และครูกับบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูไม่แตกต่างกัน

วิรัตน์ รัตน์มณี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยทุกหลักอยู่ในระดับมากโดยหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

รองลงมา คือ หลักความคุ้มค่า และน้อยที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม ส่วนกลุ่มครู พบว่า ทุกหลักอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือหลักคุณธรรม และน้อยที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้ง 6 หลัก โดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหลัก พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ส่วนหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มอร์เรน (Morren. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดประชาสังคมเกี่ยวกับระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และนโยบายสังคมเมือง งานวิจัยแสดงถึงการรวมเอาแนวคิดประชาสังคมมาอภิปราย ซึ่งได้ถูกหยิบยกมาเป็นคำถามสำคัญหลายประเด็น เกี่ยวกับการพัฒนาและประชาธิปไตย การนิยามคำว่า “ประชาสังคม” จะสะท้อนแนวคิดที่ว่า เราคาดหวังถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตยจะเกิดขึ้นที่ไหน ประชาธิปไตยจึงควรต้องแบ่งแยกกำหนดให้แน่ชัด ระหว่างภาครัฐกับเอกชนมากน้อยเพียงใด สังคม และรัฐ ควรมีโครงสร้างอย่างไรเพื่อที่จะปกป้องสิทธิเสรีภาพอันเป็นหัวใจสำคัญของระบอบประชาธิปไตย และแนวคิดประชาสังคมสามารถถ่ายทอดไม่เฉพาะแค่พื้นที่หนึ่งและรัฐหนึ่งไปสู่ที่อื่นได้หรือไม่ การปกครองและประชาธิปไตยซึ่งอยู่เบื้องหลังแนวคิดสามารถที่จะนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ทฤษฎีการพัฒนาและปฏิบัติได้เพียงใด การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจถึงวิธีการเข้าถึงระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และแสดงถึงสังคมที่เป็นตัวอย่างในการเข้าถึงแนวคิดประชาสังคมที่ถูกใช้โดย CIDA และธนาคารโลก

ฮอฟไฮเมอร์ (Hofheimer. 2006 : Abstract) ได้ศึกษาระเบียบวาระการประชุมระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของสถาบันการพัฒนาระหว่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า สถาบันการพัฒนาระหว่างประเทศ (IDIs) มุ่งเน้นระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและการปฏิรูปประชาธิปไตยมาเป็นข้อกำหนดความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะความเอาใจใส่ของโครงการเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ธนาคารโลก (World Bank) สหภาพยุโรป (EU) และผู้แทนรัฐสหประชาชาติเพื่อการพัฒนาาระหว่างประเทศ (USAID) โครงการนี้ได้บรรยายและอธิบายระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและแผนงานการส่งเสริมประชาธิปไตยของสถาบันแต่ละแห่ง ซึ่งก่อนที่จะมีการศึกษาเรื่องระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการส่งเสริมประชาธิปไตยสำหรับสถาบันการพัฒนาระหว่างประเทศเป็นการทั่วไปในปี

ค.ศ. 1990 นั้น มีความเห็นว่า มีการนำเรื่องดังกล่าวเข้าไปใช้ในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงระหว่างประเทศจากภายนอก เช่นเดียวกันกับสิ่งที่เคยปฏิบัติในช่วงของสงครามเย็นและการเพิ่มระดับความช่วยเหลือไปทั่วโลกทั้งซีกโลกเหนือและซีกโลกใต้ สถาบันเหล่านี้ได้ปรึกษาวิธีการปฏิบัติระหว่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นประชาธิปไตย โดยมีระดับเพิ่มขึ้นหลังสิ้นสุดสงครามเย็นโลก และการค้นพบสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบต่อความเป็นประชาธิปไตย และแผนงานการส่งเสริมระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในปี ค.ศ. 1990 แนวโน้มการเรียนรู้ทั่วไปหรือความเข้าใจว่าเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาดีกว่าที่ผ่านมา ซึ่งสถาบันพัฒนา ระหว่างประเทศสามารถทำการกระตุ้นคุณลักษณะดังกล่าวนั้น ได้โครงการนี้จะช่วยเหลือเกี่ยวกับ เศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ และการพัฒนาศึกษาที่มีลักษณะพิเศษตามที่สถาบันกล่าวถึง วิธีการแต่ละอย่างจะมีแผนงานพิเศษอย่างหนึ่งสะท้อนให้เห็นความแตกต่างในการใช้พลังอำนาจท่ามกลางรัฐสมาชิก หรือผู้มีส่วนได้เสีย การเสนอประเทศร่ำรวย การอธิบายที่แตกต่างมากกว่า รวมทั้งความเข้าใจที่ดีกว่าของการมีโครงสร้างพลังอำนาจที่ล่อแหลม การมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน และการปรับรูปแบบการพัฒนาทางความคิด

โรเปอร์ เนดด์ (Roper Nedd, 2008 : Abstract) ได้ศึกษาระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม : ศิลปะการใช้อ้อยคำให้ความเป็นจริง การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม และรูปแบบการพัฒนาเชิงบวก การดำเนินงานตามภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม คือ ส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ประชาชาติในการพัฒนาระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นศูนย์กลาง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีถูกจำกัดความอย่างนี้ จึงความหมายว่าเป็นความสามารถของรัฐต่อการแถลงนโยบายและมีพลังในการปฏิบัติตามสัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกล่าวถึงขีดความสามารถของรัฐต่อการสร้างการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนบริษัทในการขนส่งโดยความสมัครใจตามภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม จากการศึกษาการขนส่งในประเทศตริเนแดดและโตเบโก พบว่าเกี่ยวข้องกับสองบริษัทยักษ์ใหญ่ ได้แก่ บริษัทเคเอฟซี (KFC) และบริษัทบีจี ทีแอนด์ที (BG T&T) การดำเนินงานตรวจสอบระหว่างปี ค.ศ. 2002 และ 2007 และจากการสำรวจข้อมูลจากทั้งสองบริษัท ครั้งแรกและครั้งที่สองตัวแปรอิสระ คือ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี วัดได้จากการดำรงอยู่ของนโยบายระบบของความรับผิดชอบ และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ถูกใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรตาม คือ ภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมวัดได้โดยการสุ่มผู้ปฏิบัติงานของภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมเกี่ยวกับระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หลักการ ชื่อเสียง และผลประโยชน์ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า

(1) ระเบียบวาระการประชุมระหว่างประเทศ และปฏิสัมพันธ์ลำดับแรกของการก่อตั้งประชาชาติ-รัฐ

(2) การไม่มีโครงสร้างการบริหารงานตามข้อบังคับ ของภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสามารถปรากฏออกมาถ้ารัฐบาลสร้างสิ่งแวดล้อมให้บรรลุผลอย่างมีอิสระเพื่อเป็นข้อผูกมัดในการปฏิบัติโดยปราศจากการควบคุม

(3) ภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมจะไม่เกิดขึ้นถ้ามีการแบ่งแยก ต้องเข้าหาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมืออย่างมีอิสระ ความร่วมมืออย่างเหมาะสมระหว่างผู้ปฏิบัติงานของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

(4) บริษัทมีวัตถุประสงค์ต่อการผูกมัดในภาวะความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมในความขาดแคลนในการสัมผัสสร้างวัด และระบบการลงโทษ จากการศึกษา นโยบายภาวะเกี่ยวกับสังคมโดยรวม พบว่า มีความสามารถในการสนับสนุนการพัฒนาสังคม ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ต้องคงอยู่ในข้อกำหนดของภาวะเกี่ยวกับสังคมโดยรวมต่อการพัฒนาที่ไม่แบ่งแยก ขณะที่ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ตัวแทนอื่น ๆ ยังมีศักยภาพในการคุมบริษัทที่จะผูกมัดในภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ในทางปฏิบัติของภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมในประเทศศรีนิเดคและโตเบโก มีการแจ้งผลของการศึกษาจากผู้มีส่วนได้เสียถึงภาวะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสังคม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นแนวทางในการศึกษาการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้มีฐานความรู้ ความคิด ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์ศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ให้สำเร็จต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 118 คน ซึ่งจำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด สังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 20 คน

1.1.2 พนักงาน จำนวน 28 คน

1.1.3 ลูกจ้าง จำนวน 70 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงาน ใช้ประชากร

2.2.2 ลูกจ้าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มให้กระจายไปตามศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด ภายในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ตามสัดส่วน

รายละเอียดของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 3.1

ตาราง 3 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ศูนย์ กกท. ภาค / จังหวัด	ผู้บริหาร		พนักงาน		ลูกจ้าง	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ศูนย์ กกท. ภาค 3	1	1	10	10	6	5
ศูนย์ กกท. จังหวัดกาฬสินธุ์	1	1	-	-	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดขอนแก่น	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดชัยภูมิ	1	1	1	1	2	1
ศูนย์ กกท. จังหวัดนครพนม	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดนครราชสีมา	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดบุรีรัมย์	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดมหาสารคาม	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดมุกดาหาร	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดยโสธร	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดร้อยเอ็ด	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดเลย	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดศรีสะเกษ	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดสกลนคร	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดสุรินทร์	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดหนองคาย	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดหนองบัวลำภู	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดอำนาจเจริญ	1	1	1	1	4	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดอุดรธานี	1	1	1	1	3	3
ศูนย์ กกท. จังหวัดอุบลราชธานี	1	1	1	1	3	2
รวม	20	20	28	28	70	59

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย / ลงใน

ตัวอย่าง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพตำแหน่ง

- ผู้บริหาร
- พนักงาน
- ลูกจ้าง

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ซึ่งข้อคำถามครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในแบบสอบถามแต่ละด้าน มีจำนวนข้อดังนี้

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ด้านหลักนิติธรรม | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านหลักคุณธรรม | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านหลักความโปร่งใส | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ | จำนวน 8 ข้อ |
| 6. ด้านหลักความคุ้มค่า | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมาภิบาล
2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม
4. ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 นางพรพรรณ คำเมือง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬา

4.2 นายแสงศิลป์ พลานันทกุลธร ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล

4.3 นางวันทนี นามสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขแล้ว

นำเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 1 ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ในข้อ 7 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด ภายในผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืน

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

4. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 107 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 107 ฉบับ มีความสมบูรณ์ 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการ

ดังนี้

4.1 การศึกษาสภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หรือรายละเอียดข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.5 เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายข้อมูลตามค่าเฉลี่ย โดยกำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1.1 ค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ ตามวิธีการของ t -test

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธี

ของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	สถิติทดสอบ ที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจง f
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	20	18.7
พนักงาน	28	26.2
ลูกจ้าง	59	55.1
รวม	107	100.0

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ พนักงาน มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลัก
ธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	3.89	0.80	มาก
2	หลักคุณธรรม	3.51	0.72	มาก
3	หลักความโปร่งใส	3.61	0.92	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.49	0.87	ปานกลาง
5	หลักความรับผิดชอบ	4.04	0.67	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.04	0.65	มาก
รวม		3.76	0.79	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ	4.25	0.91	มาก
2	การมีนโยบายชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม	4.14	0.89	มาก
3	การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลัง	4.27	0.87	มาก
4	มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ	3.60	1.08	มาก
5	การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	3.68	1.02	มาก
6	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน	3.63	1.09	มาก
7	มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.71	1.02	มาก
8	มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.82	0.94	มาก
รวม		3.89	080	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลังมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
9	มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.82	1.03	มาก
10	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม	3.98	0.88	มาก
11	การบริหารงานขององค์กรได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.90	0.90	มาก
12	มีการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	3.82	0.99	มาก
13	มีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการบริหารงานไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นอยู่เสมอ	2.90	1.22	ปานกลาง
14	มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น	2.80	1.28	ปานกลาง
15	มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม	3.43	1.12	ปานกลาง
16	มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นธรรม ปราศจากอคติ	3.43	1.16	ปานกลาง
รวม		3.51	0.72	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 9, 10, 11 และ 12 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.98$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 2.80$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตาม
หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส
โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมกาปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
17	มีการประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ	3.61	1.08	มาก
18	มีการประกาศการประมูลงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	3.68	1.03	มาก
19	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ให้บุคลากรรับทราบ	3.61	1.09	มาก
20	กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่าง เปิดเผย	3.45	1.10	ปานกลาง
21	มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ	3.62	1.01	มาก
22	มีการประกาศ กฎ ระเบียบของสำนักงานฯให้ประชาคม รับทราบ	3.75	0.95	มาก
23	มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน อย่างทั่วถึง	3.58	1.08	มาก
24	มีการประกาศการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ	3.59	1.08	มาก
รวม		3.61	0.92	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลัก
ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย
($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 มี
การประกาศ กฎ ระเบียบของสำนักงานฯให้ประชาคมรับทราบ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
25	บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหาร	3.28	1.18	ปานกลาง
26	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.46	1.05	ปานกลาง
27	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาของหน่วยงาน	3.52	0.97	มาก
28	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.59	1.08	มาก
29	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากผลงาน	3.46	1.07	ปานกลาง
30	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้บริหาร	3.43	1.12	ปานกลาง
31	บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้สวนพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน	3.23	1.12	ปานกลาง
32	บุคลากรมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน	3.96	0.87	มาก
รวม		3.49	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27 , 28 และ 32 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31 บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้สวนพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตาม
 หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ
 โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
33	บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.74	มาก
34	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	4.10	0.77	มาก
35	บุคลากรมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	4.01	0.76	มาก
36	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.01	0.78	มาก
37	การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	4.07	0.77	มาก
38	บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.06	0.79	มาก
39	บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตนและกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม	3.98	0.82	มาก
40	บุคลากรรู้จักรักษาสุขภาพร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน เกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองด้วยวิธีที่ชอบธรรม	4.05	0.84	มาก
รวม		4.04	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ ข้อ 33 บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.10$) และข้อ 34 บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ($\bar{X} = 4.10$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตนและกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตาม
 หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า
 โดยภาพรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
41	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	4.00	0.83	มาก
42	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไปอย่างเหมาะสมและ คุ้มค่า	3.93	0.85	มาก
43	มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความ ประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ	3.91	0.90	มาก
44	มีการกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิด ไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก	4.10	0.82	มาก
45	มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น ขึ้นลง บันไดแทนการใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน	4.14	0.76	มาก
46	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ	4.10	0.77	มาก
47	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	4.08	0.75	มาก
48	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไปอย่างเหมาะสมและ คุ้มค่า	4.03	0.86	มาก
รวม		4.04	0.65	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 ของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 มีการรณรงค์ให้
 บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น ขึ้นลงบันไดแทนการใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ($\bar{X} = 4.14$)
 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดในการใช้
 ทรัพยากรต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตาม
 หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.335	2	1.167	1.857	.161
	ภายในกลุ่ม	65.382	104	.629		
	รวม	67.717	106			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.261	2	.131	.246	.783
	ภายในกลุ่ม	55.212	104	.531		
	รวม	55.473	106			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	.072	.931
	ภายในกลุ่ม	88.962	104	.855		
	รวม	89.085	106			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.096	.908
	ภายในกลุ่ม	81.140	104	.780		
	รวม	81.290	106			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.538	2	.269	.597	.552
	ภายในกลุ่ม	46.854	104	.451		
	รวม	47.391	106			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.895	2	.447	1.058	.351
	ภายในกลุ่ม	43.956	104	.423		
	รวม	44.850	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.539	2	.269	.423	.656
	ภายในกลุ่ม	66.178	104	.636		
	รวม	66.717	106			

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตาม
 หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. กำหนดกฎระเบียบการ ปฏิบัติงานตามระเบียบของทาง ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.503	2	.751	.901	.409
	ภายในกลุ่ม	86.684	104	.834		
	รวม	88.187	106			
2. การมีนโยบายชัดเจนให้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือ หลักความชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.000	2	1.000	1.254	.290
	ภายในกลุ่ม	82.897	104	.797		
	รวม	84.897	106			
3. การจัดทำบัญชีและงบการเงิน ยึดถือปฏิบัติตาม กระทรวงการคลัง	ระหว่างกลุ่ม	1.728	2	.864	1.131	.326
	ภายในกลุ่ม	79.412	104	.764		
	รวม	81.140	106			
4. มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	2.093	2	1.047	.895	.412
	ภายในกลุ่ม	121.626	104	1.169		
	รวม	123.720	106			
5. การบริหารงานภายในมีการ กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	7.143	2	3.572	3.570*	.032*
	ภายในกลุ่ม	104.053	104	1.001		
	รวม	111.196	106			
6. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.706	2	1.353	1.132	.326
	ภายในกลุ่ม	124.340	104	1.196		
	รวม	127.047	106			
7. มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.383	2	1.192	1.151	.320
	ภายในกลุ่ม	107.635	104	1.035		
	รวม	110.019	106			
8. มีการมอบหมายงานให้กับ บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.088	2	1.544	1.773	.175
	ภายในกลุ่ม	90.538	104	.871		
	รวม	93.626	106			

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.335	2	1.167	1.857	.161
	ภายในกลุ่ม	65.382	104	.629		
	รวม	67.717	106			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 5 การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ ดังตาราง 4.11 ดังนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ในประเด็นการบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง

บุคลากร		ผู้บริหาร	พนักงาน	ลูกจ้าง
	\bar{X}	4.20	3.68	3.50
ผู้บริหาร	4.20	-	0.52*	0.70*
พนักงาน	3.68		-	0.18
ลูกจ้าง	3.50			-

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารกับพนักงาน และกับลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ในประเด็นการบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. มีการบริหารงานด้วยความ ยุติธรรม สร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	4.527	2	2.264	2.158	.121
	ภายในกลุ่ม	109.099	104	1.049		
	รวม	113.626	106			
2. มีการรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.629	2	1.314	1.723	.184
	ภายในกลุ่ม	79.334	104	.763		
	รวม	81.963	106			
3. การบริหารงานขององค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	.575	2	.288	.351	.705
	ภายในกลุ่ม	85.294	104	.820		
	รวม	85.869	106			
4. มีการบริหารงานโดยยึด หลักความถูกต้องและเป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.667	2	.834	.850	.430
	ภายในกลุ่ม	101.959	104	.980		
	รวม	103.626	106			
5. มีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการ บริหารงานไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น น้อยอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4.090	2	2.045	1.383	.255
	ภายในกลุ่ม	153.779	104	1.479		
	รวม	157.869	106			
6. มีการร้องเรียนจาก ผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความ ยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	6.614	2	3.307	2.044	.135
	ภายในกลุ่ม	168.264	104	1.618		
	รวม	174.879	106			
7. มีการสร้างขวัญและกำลังใจ กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ทั่วถึงและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.506	2	1.753	1.416	.247
	ภายในกลุ่ม	128.718	104	1.238		
	รวม	132.224	106			

ตาราง 15 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
8. มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นธรรม ปราศจากอคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.490	2	.745	.550	.578
	ภายในกลุ่ม	140.735	104	1.353		
	รวม	142.224	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.261	2	.131	.246	.783
	ภายในกลุ่ม	55.212	104	.531		
	รวม	55.473	106			

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. มีการประกาศการรับสมัคร คัดเลือกบุคลากรให้ประชาคม รับทราบ	ระหว่างกลุ่ม	.543	2	.272	.230	.795
	ภายในกลุ่ม	122.971	104	1.182		
	รวม	123.514	106			
2. มีการประกาศการประมวล งานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	.485	2	.243	.224	.800
	ภายในกลุ่ม	112.711	104	1.084		
	รวม	113.196	106			
3. มีการประกาศหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ ให้บุคลากรรับทราบ	ระหว่างกลุ่ม	1.463	2	.731	.603	.549
	ภายในกลุ่ม	126.051	104	1.212		
	รวม	127.514	106			
4. กระบวนการพิจารณาความ ดีความชอบเป็นไปอย่าง เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	1.733	2	.866	.711	.494
	ภายในกลุ่ม	126.735	104	1.219		
	รวม	128.467	106			
5. มีการประกาศหลักเกณฑ์ใน การคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ	ระหว่างกลุ่ม	.305	2	.153	.146	.865
	ภายในกลุ่ม	108.985	104	1.048		
	รวม	109.290	106			
6. มีการประกาศ กฎ ระเบียบ ของสำนักงานฯ ให้ประชาคม รับทราบ	ระหว่างกลุ่ม	1.719	2	.859	.946	.392
	ภายในกลุ่ม	94.468	104	.908		
	รวม	96.187	106			
7. มีการประชาสัมพันธ์การรับ สมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่าง ทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	.241	2	.120	.101	.904
	ภายในกลุ่ม	123.834	104	1.191		
	รวม	124.075	106			
8. มีการประกาศการรับสมัคร สอบคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.046	.955
	ภายในกลุ่ม	121.798	104	1.171		
	รวม	121.907	106			

ตาราง 16 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	.072	.931
	ภายในกลุ่ม	88.962	104	.855		
	รวม	89.085	106			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้มาซึ่งผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.864	2	3.432	2.537	.084
	ภายในกลุ่ม	140.724	104	1.353		
	รวม	147.589	106			
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.065	2	.532	.479	.620
	ภายในกลุ่ม	115.496	104	1.111		
	รวม	116.561	106			
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ รับรู้ปัญหาของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.342	2	.171	.177	.838
	ภายในกลุ่ม	100.350	104	.965		
	รวม	100.692	106			
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.596	2	.298	.251	.778
	ภายในกลุ่ม	123.311	104	1.186		
	รวม	123.907	106			
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ รับผลประโยชน์จากผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.001	.999
	ภายในกลุ่ม	122.558	104	1.178		
	รวม	122.561	106			
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลงานของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.240	2	.120	.093	.911
	ภายในกลุ่ม	133.984	104	1.288		
	รวม	134.224	106			
7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้ส่วนพิจารณาความดี ความชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.012	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	157.136	104	1.511		
	รวม	157.159	106			

ตาราง 17 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
8. บุคลากรมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.524	2	.262	.344	.710
	ภายในกลุ่ม	79.326	104	.763		
	รวม	79.850	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.096	.908
	ภายในกลุ่ม	81.140	104	.780		
	รวม	81.290	106			

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. บุคลากรมีความตระหนักใน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.050	.091	.913
	ภายในกลุ่ม	57.768	104	.555		
	รวม	57.869	106			
2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่ เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	.262	2	.131	.214	.808
	ภายในกลุ่ม	63.607	104	.612		
	รวม	63.869	106			
3. บุคลากรมีความกล้าที่จะยอมรับ ผลจากการกระทำของตน	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.129	.879
	ภายในกลุ่ม	60.840	104	.585		
	รวม	60.991	106			
4. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.190	.306	.737
	ภายในกลุ่ม	64.611	104	.621		
	รวม	64.991	106			
5. การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความ ถูกต้องได้	ระหว่างกลุ่ม	1.837	2	.919	1.574	.212
	ภายในกลุ่ม	60.705	104	.584		
	รวม	62.542	106			
6. บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	1.509	2	.754	1.223	.299
	ภายในกลุ่ม	64.155	104	.617		
	รวม	65.664	106			
7. บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วน ตนและกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.533	2	1.767	2.685	.073
	ภายในกลุ่ม	68.430	104	.658		
	รวม	71.963	106			

ตาราง 18 (ต่อ)

ลักษณะภูมิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
8.บุคลากรรู้จักรักษาสุขภาพร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน เกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองด้วยวิธีที่ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.602	2	.301	.422	.657
	ภายในกลุ่ม	74.164	104	.713		
	รวม	74.766	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.538	2	.269	.597	.552
	ภายในกลุ่ม	46.854	104	.451		
	รวม	47.391	106			

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามลักษณะภูมิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมชาติของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ

หลักธรรมชาติ	การ เปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
1. การปฏิบัติงานขององค์กรมีความ รวดเร็ว และมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.757	2	.378	.537	.586
	ภายในกลุ่ม	73.243	104	.704		
	รวม	74.000	106			
2. การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไป อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.715	2	.358	.491	.614
	ภายในกลุ่ม	75.827	104	.729		
	รวม	76.542	106			
3. มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดใน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.024	.029	.972
	ภายในกลุ่ม	85.018	104	.817		
	รวม	85.065	106			
4. มีการกำหนดนโยบายในการ ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสง สว่างช่วงเวลาพัก	ระหว่างกลุ่ม	2.229	2	1.114	1.664	.194
	ภายในกลุ่ม	69.640	104	.670		
	รวม	71.869	106			
5. มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัด พลังงาน เช่น ขึ้นลงบันไดแทนการใช้ ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	2.847	2	1.424	2.550	.083
	ภายในกลุ่ม	58.050	104	.558		
	รวม	60.897	106			
6. มีการรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.162	2	.081	.132	.876
	ภายในกลุ่ม	63.707	104	.613		
	รวม	63.869	106			
7. การปฏิบัติงานขององค์กรมีความ รวดเร็ว และมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.004	2	1.002	1.789	.172
	ภายในกลุ่ม	58.239	104	.560		
	รวม	60.243	106			
8. การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไป อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.309	2	.654	.877	.419
	ภายในกลุ่ม	77.607	104	.746		
	รวม	78.916	106			

ตาราง 19 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	การเปรียบเทียบ	SS	df	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.895	2	.447	1.058	.351
	ภายในกลุ่ม	43.956	104	.423		
	รวม	44.850	106			

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

ตาราง 20 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=89)	ร้อยละ
1	ควรมีการแก้ไข หรือปฏิรูป กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	48	53.93
2	ควรมีแนวทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้	30	33.71
3	ควรมีการมอบหมายงานให้กระจายทั่วถึงทุกคน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ	11	12.36

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการแก้ไข หรือปฏิรูป กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีแนวทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ และควรมีการมอบหมายงานให้กระจายทั่วถึงทุกคน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ตามลำดับ

ตาราง 21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=92)	ร้อยละ
1	ควรมีแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความยุติธรรม	49	53.26
2	ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักเกณฑ์ และความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ	26	28.26
3	ควรมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม และถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	17	18.48

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความยุติธรรม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักเกณฑ์ และความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ และควรมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม และถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตามลำดับ

ตาราง 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=89)	ร้อยละ
1	ควรมีการเปิดเผยกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ	53	59.55
2	ควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์ในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ	36	40.45

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการเปิดเผยกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์ในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ ตามลำดับ

ตาราง 23 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=78)	ร้อยละ
1	ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	38	48.72
2	ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหาร	26	33.33
3	ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	14	17.95

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหาร และควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตาราง 24 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=82)	ร้อยละ
1	ควรเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อ และความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน	49	59.76
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อ และพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	33	40.24

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการ
บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความ
รับผิดชอบต่อ และความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากร
ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อ และพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

ตาราง 25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=89)	ร้อยละ
1	ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากร รู้คุณค่า และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	38	42.70
2	ควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	28	31.46
3	ควรมีแนวทางปฏิบัติในการควบคุม ตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	23	25.84

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากร รู้คุณค่า และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า และควรมีแนวทางปฏิบัติในการควบคุม ตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ผู้วิจัยได้เสนอการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 118 คน ซึ่งจำแนกเป็น
 - 1.1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด 19 จังหวัด สังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 จำนวน 20 คน
 - 1.1.2 พนักงาน จำนวน 28 คน
 - 1.1.3 ลูกจ้าง จำนวน 70 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้บริหารและพนักงาน ใช้ประชากร

1.2.2 ลูกจ้าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มให้กระจายไปตามศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด ภายในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหาร	จำนวน 20 คน
2.1.2 พนักงาน	จำนวน 28 คน
2.1.3 ลูกจ้าง	จำนวน 70 คน

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมาภิบาล

2.2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม ภายใต้คำแนะนำของประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2.3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถาม ถ้อยคำ เนื้อหาและรูปแบบ เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลังมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ

ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 9 , 10 , 11 และ 12 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น

ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 มีการประกาศ กฎ ระเบียบของสำนักงานฯ ให้ประชาคมรับทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย

ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27 , 28 และ 32 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31 บุคลากรมีส่วนร่วมในการไต่สวนพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน

ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ ข้อ 33 บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อ 34 บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 39 บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตนและกระทำในสิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม

ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น ขึ้นลงบันได แทนการใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 มีดังนี้

3.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ ควรมีการแก้ไข หรือปฏิรูปกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีแนวทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ และควรมีการมอบหมายงานให้กระจายทั่วถึงทุกคน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ ควรมีแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความยุติธรรม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักเกณฑ์ และความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ และควรมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม และถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ ควรมีการเปิดเผยกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์ในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ได้มาซึ่งผู้บริหาร และควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ ควรเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

3.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากร รู้คุณค่า และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า และควรมีแนวทางปฏิบัติในการควบคุม ตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ครั้งนี้ มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าหลักธรรมาภิบาลนั้น เป็นหลักการที่ดี และศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ได้กำหนดพันธกิจเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ คือ การพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พึ่งตนเองได้ คือ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพสูงตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อจะช่วยงานที่ปฏิบัติการอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน การบริหารจัดการองค์กร เป็นเรื่องส่วนรวมที่ทุกคนในองค์กรต้องเกี่ยวข้อง ตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง จนถึงพนักงาน ลูกจ้างทุกคนที่ต้องพิจารณา วิเคราะห์ในเชิงลึก เชิงบูรณาการ และเชื่อมโยงกับการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ กิจกรรมขององค์กร ด้วยเหตุผลนี้ จึงทำให้ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ เอี่ยมคงเอก (2546 : 56-57) ศึกษาเรื่อง การบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ทัศนะของบุคลากร โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคมต่อการบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทองสุข มาดย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักนิติธรรม ในประเด็นการบริหารงานภายใน มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 และศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย

จังหวัดทั้ง 19 จังหวัด ได้ปฏิบัติงานโดยนำหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการให้เข้ากับการบริหารจัดการ ปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น เมื่อมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของศูนย์การ กีฬาแห่งประเทศไทยภาค 3 และศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดทั้ง 19 จังหวัด ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งมีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก (2546 : 56-57) ศึกษาเรื่อง การบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในทัศนะของบุคลากร โรงเรียน โพนินิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ทรรศนะของ บุคลากร โรงเรียน โพนินิมิตวิทยาคมต่อการบริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทองสุข มาตย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการ บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับกับครู ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์คำถามแบบปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน หลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้าน หลักการมีส่วนร่วม มาอภิปราย ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้เข้าร่วมใน กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการให้บุคลากรหรือตัวแทนได้ มีส่วนร่วมในกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหาร และควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรหรือตัวแทน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรหรือตัวแทน สามารถมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดปัญหาความต้องการ ข้อเรียกร้อง และสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ ตนเองต้องการ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ และ ดำเนินการปฏิบัติงานตามพันธกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายวางไว้ ดังนั้น การให้บุคลากร หรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง กับ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542 : 27) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอ ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 สามารถประมวลเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลังมากที่สุด ดังนั้น จึงควรรักษาระบบการจัดทำบัญชีและงบการเงิน ตามกรอบการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจะได้นำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไปใช้ในการดำเนินงานตามแผนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาแก้ไข และปรับปรุงกฎระเบียบวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะให้มีการลดขั้นตอน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่มายื่นเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงาน ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในภาพรวม

1.2 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 9, 10, 11 และ 12 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ดังนั้น จึงควรรักษาการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรมไว้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน หรือ ในการให้บริการผู้มารับบริการ และควรมีการลงโทษเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมอย่างเด็ดขาด ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยภาพรวม

1.3 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ไปอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 มีการประกาศ กฎระเบียบของสำนักงานฯ ให้ประชาคมรับทราบ ดังนั้น จึงรักษาแนวทางในการปฏิบัติเรื่องการประกาศ

กฎระเบียบของสำนักงาน ฯ ให้ประชาคมรับทราบ ทั้งจากป้ายประกาศภายในสำนักงาน และใน เว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไป อย่างเปิดเผย ดังนั้น ควรมีการพัฒนากฎระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติในกระบวนการพิจารณาความดี ความชอบ โดยการส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ และควรมีการเปิดเผยผลกระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทั้งหมดได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรมี ขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร

1.4 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27 , 28 และ 32 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรรักษาแนวทางการปฏิบัติงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของ หน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31 บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้ส่วนพิจารณาความดีความชอบ ในการทำงาน ดังนั้น จึงควรพัฒนา แก้ไข กฎระเบียบ หรือแนวทางการปฏิบัติการได้ส่วนพิจารณาความ ดีความชอบในการทำงาน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการได้ส่วนพิจารณา ความดีความชอบ และมีการเปิดเผยผลการได้ส่วนพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาหน่วยงานหรือ องค์กร

1.5 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ ข้อ 33 บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อ 34 บุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ดังนั้น จึงควรรักษาแนวทางการ ปฏิบัติงาน หรือทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานดังกล่าวไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 39 บุคลากรรู้จัก เสียสละเวลาส่วนตน และกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และสร้างทัศนคติให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตน และกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม โดยมีการพิจารณาการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานซึ่งจะ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1.6 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น จิ้นลงบันไดแทนการใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ดังนั้น จึงควรรักษาแนวทางปฏิบัติการประหยัดทรัพยากรไฟฟ้า น้ำประปา วัสดุและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนา อบรมสร้างจิตสำนึก ทักษะคติ ในการใช้ทรัพยากรประหยัดคุ้มค่า โดยจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือจัดประกวดหน่วยงานต้นแบบลดการใช้ทรัพยากรไฟฟ้า และน้ำประปา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึก และทักษะคติในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานโดยตรง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ได้รับบริการ หรือผู้ใช้บริการอื่น ๆ ได้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน หรือบุคลากรทางการกีฬา เพื่อจะได้นำความคิดเห็นดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางเดียว กล่าวคือเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง เท่านั้น ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 เพื่อให้เห็นความแตกต่างมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม และมีตัวแปรที่จะต้องเปรียบเทียบมากกว่านี้ เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม และมีตัวแปรที่จะต้องเปรียบเทียบมากกว่านี้ตามที่ได้อธิบายไว้ในข้อ 2.1 และ 2.2 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงแค่ว่าบุคลากรสังกัดศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 แห่งเดียวเท่านั้น หากศึกษาวิจัยบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยทั้งหมด ข้อมูลนั้นจะเป็นประโยชน์มากในการวางแผน การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อไป

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- การศึกษาแห่งประเทศไทย. (2552). แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2553 – 2557) . กรุงเทพฯ : 60 หน้า.
- การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3. (2552). แผนการดำเนินงานศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ประจำปี 2553. กรุงเทพฯ : 74 หน้า.
- กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์พงศ์. (2545). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). “ธรรมนูญภาคการเมือง : บทบาทภาคการเมือง” , รัฐสภาสาร. 46. (กันยายน 2541) :1-65.
- เกียรติศักดิ์ เอี่ยมคงเอก. (2546). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในทรรศนะบุคคลากรโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยอนันต์ สุขทาวณิช. (2541). **Good Governance** กับการปฏิรูปการศึกษา – การปฏิรูปการเมือง ม.ป.พ.
- ทองสุข มาตรฐานคำมี. (2549). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษมหาสารคาม เขต 2. (ซีดี-รอม). วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, คุณหญิง. (2543). “ธรรมาภิบาลกับราชการไทย” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “ความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ” ณ ห้องประชุมสุขุม นัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี.
- ธีรภัทร ภาณุวงศกร. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล ของผู้บริหารเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). **รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ก้าวย่างประเทศไทย** กรุงเทพฯ : สายธาร.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2541). “รัฐธรรมนูญแห่งชาติและเรื่องที่ชวนให้คิดต่อเนื่อง.” เนชั่นสุดสัปดาห์ 6. (29 มกราคม – 4 กุมภาพันธ์ 2541.) : 81.
- นฤมล ทักษิณกุล. (2541). **แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “รัฐธรรมนูญแห่งชาติ”**. ใน ม.ร.ว.พยุหะธิษฐาน (บรรณาธิการ), **การจัดการปกครอง (Governance)** (หน้า 15–31). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุปผชาติ ปัตติตัน, กิตติพันธ์ ศรีวรรณทิพย์ และ อทาวดี พันธุมาวดี (ผู้แปล). (2543). **ปราบปรามทุจริต คู่มือของสมาชิกรัฐสภา. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, กรมการพิมพ์.**
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). “**ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**” ในรายงานสถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ : ศูนย์กลางคพรว.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. (2542). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย. วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์].** เข้าถึงได้จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j7.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 9 เมษายน 2554).
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). **การบริหาร - การจัดการที่ดี (Good Governance) กรุงเทพฯ : รักษาดินแดน.**
- ประเวศ วะสี. (2542). **ยุทธศาสตร์ชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม ธนาคารออมสิน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 8.

- ไพโรจน์ พรหมสาส์น. (2541). “การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ.” พัฒนาชุมชน 37 (กรกฎาคม 2541) : 15-19.
- มัทนา เหลืองนาคทองดี. (2545). เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักบรรษัทภิบาลของนักธุรกิจไทย. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 14. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ : 24 - 310.
- รัชนา ศานติยานนท์. (2544). รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิขิต ธรเวคิน. (2541). “ธรรมรัฐคืออะไร.” มติชน (16 มิถุนายน 2541) : 6.
- วรภัทร โทษนะเกษม. (2541). “การสร้าง Good Governance ในภาคเอกชน” กรมบัญชีกลาง 39 : 19-28.
- วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ. (2541). “ธรรมรัฐภาคราชการ.” พัฒนาชุมชน 37 (มิถุนายน 2541) : 13-17.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://th.wikipedia.org/wiki/ธรรมาภิบาล> (วันที่ค้นข้อมูล : 15 สิงหาคม 2554).
- วิรัตน์ รัตน์มณี. (2550). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ. (2544). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาชาติเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาชาติเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554** กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร 2549, 118 หน้า.
- สุดจิต นิมิตกุล. (2543). “**กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีใน การปกครองที่ดี (Good Governance)**” กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2543). **ธรรมนูญกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคมในสิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญแปลงแนวคิดสู่ปฏิบัติ**. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- อรพินท์ สพโชคชัย. (2545). **ธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมประชาธิปไตย (Good Governance)**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า เอกสารประกอบการบรรยาย กลุ่มวิชาที่ 1/5.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). **มุมมองนายอานันท์**. กรุงเทพฯ : มติชน.
- เอเจอร์, แชม. (2545). **ธรรมาภิบาลการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**. แปลจาก Good Governance. แปลโดย ไชยวัฒน์ คำชู. กรุงเทพฯ.
- Hofheimer, K.L. (2006). **The Good Governance Agenda of International Development Institution**. Doctoral Dissertation. Virginia : Old Dominion University. (Online). Available : [http : //proquest.umi.com/pqdweb?did=1127208791&](http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1127208791&).
- Morren,T. (2001). **Conceptualizing Civil Society within Good Governance and Social Capital Policies**. Master’s Thesis. n.p. : Dalhousie University (Canada).
- Roper Nedd, R.K. (2008). **Good Governance and Corporate Social Responsibility : Rhetoric to Reality**. Doctoral Dissertation. District of Columbia : Howard University. (Online). Available : [http : //proquest.umi.com/pqdweb?did=1619238041&](http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1619238041&).

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงศิลป์ พลานันทกุลชร

ด้วย นายกฤษณ์ อุบลเลิศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬา แห่งประเทศไทยภาค ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนี นามสวัสดิ์

ด้วย นายกฤษณ์ อุบลเลิศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬา แห่งประเทศไทยภาค ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ คำเมือง

ด้วย นายภุชงค์ อุบลเลิศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬา แห่งประเทศไทยภาค ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๔๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทยภาค ๑

ด้วย นายกฤษณ์ อุบลเลิศ นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทยภาค ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายกฤษณ์ อุบลเลิศ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัด

มาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย ข้าพเจ้า นายกฤษณ์ อุบลเลิศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค ๓ รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล วิเชียรศิลป์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีความประสงค์เก็บข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน และบุคลากรในสังกัด บสอบถามในการศึกษาวิจัยดังกล่าว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายกฤษณ์ อุบลเลิศ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3
2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ทั้ง 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ทั้ง 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ขอได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลสรุปเป็นที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
4. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่แต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะสูงที่พึงตนเองได้

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

กฤษณ์ อุบลเลิศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพตำแหน่ง

- ผู้บริหาร
 พนักงาน
 ลูกจ้าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 ของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3
 ท่านคิดว่าศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 ตามรายการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องระดับการปฏิบัติงาน
 โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. หลักนิติธรรม						
1	กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ	/				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 1. แสดงว่า ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 มีแผนปฏิบัติงานชัดเจน อยู่ใน
 ระดับมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. หลักนิติธรรม						
1	กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ					
2	การมีนโยบายแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลัก ความชอบธรรม					
3	การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลัง					
4	มีวิธีการรับเรื่องราวร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ					
5	การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง					
6	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน					
7	มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ					
8	มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล					
2. หลักคุณธรรม						
9	มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับ ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
10	มีการแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็น ธรรม					
11	การบริหารงานขององค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
12	มีการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
13	มีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการบริหารงาน ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นอยู่เสมอ					
14	มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น					
15	มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรอย่างเหมาะสมทั่วถึงและ เป็นธรรม					
16	มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็น ธรรม ปราศจากอคติ					

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. หลักความโปร่งใส						
17	มีการประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคม รับทราบ					
18	มีการประกาศการประมุขงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง					
19	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ บุคลากรรับทราบ					
20	กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย					
21	มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคม รับทราบ					
22	มีการประกาศ กฎ ระเบียบของสำนักงานฯให้ประชาคมรับทราบ					
23	มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึง					
24	มีการประกาศการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคม รับทราบ					
4. หลักการมีส่วนร่วม						
25	บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้มาซึ่งผู้บริหาร					
26	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน					
27	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาของหน่วยงาน					
28	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
29	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากผลงาน					
30	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้บริหาร					
31	บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้สวนพิจารณาความดีความชอบใน การทำงาน					
32	บุคลากรมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน					
5. หลักความรับผิดชอบ						
33	บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
34	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่ เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข					
35	บุคลากรมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน					
36	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม					

ข้อ	พฤติกรรมปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
37	การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบ ความถูกต้องได้					
38	บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
39	บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตนและกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ส่วนรวม					
40	บุคลากรรู้จักรักษาสุขภาพร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน เกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองด้วยวิธีที่ชอบธรรม					
6. หลักความคุ้มค่า						
41	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ					
42	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
43	มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดใน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ					
44	มีการกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสง สว่างช่วงเวลาพัก					
45	มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น ขึ้นลงบันไดแทน การใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน					
46	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีคุณภาพ					
47	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ					
48	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตาม

หลักสูตรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ทั้ง 6 หลักสูตร ดังนี้

หลักนิติธรรม

.....

.....

.....

หลักคุณธรรม

.....

.....

.....

หลักความโปร่งใส

.....

.....

.....

หลักการมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

หลักความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

หลักความคุ้มค่า

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรียาน
Buriyatham Rajabhat University

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	
		t	Sig (2 tailed)
	หลักนิติธรรม		
1	กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ	19.493	.000
2	การมีนโยบายชัดเจนแก่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม	28.571	.000
3	การจัดทำบัญชีและงบการเงินยึดถือปฏิบัติตามกระทรวงการคลัง	22.376	.000
4	มีวิธีการรับเรื่องร้องทุกข์การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ	18.665	.000
5	การบริหารงานภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	17.897	.000
6	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน	18.015	.000
7	มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	18.114	.000
8	มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	19.530	.000
	หลักคุณธรรม		
9	มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	21.304	.000
10	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม	24.810	.000
11	การบริหารงานขององค์กรได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	22.540	.000
12	มีการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	24.706	.000
13	มีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการบริหารงานไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นอยู่เสมอ	13.006	.000
14	มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีเพิ่มมากขึ้น	12.116	.000

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	
		t	Sig (2 tailed)
15	มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม	14.427	.000
16	มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นธรรม ปราศจากอคติ	13.797	.000
17	หลักความโปร่งใส มีการประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคมรับทราบ	17.405	.000
18	มีการประกาศการประมุขงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	16.184	.000
19	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรรับทราบ	15.728	.000
20	กระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย	15.811	.000
21	มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคมรับทราบ	14.966	.000
22	มีการประกาศ กฎ ระเบียบของสำนักงานฯ ให้ประชาคมรับทราบ	19.912	.000
23	มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึง	15.624	.000
24	มีการประกาศการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคลากรให้ประชาคมรับทราบ	16.442	.000
25	หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้มาซึ่งผู้บริหาร	14.715	.000
26	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	19.123	.000
27	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาของหน่วยงาน	20.107	.000
28	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	16.699	.000
29	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากผลงาน	16.089	.000
30	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้บริหาร	16.699	.000
31	บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ได้สวนพิจารณาความดีความชอบใน	15.153	.000

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	
		t	Sig (2 tailed)
	การทำงาน		
32	บุคลากรมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน	23.473	.000
	หลักความรับผิดชอบ		
33	บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	28.882	.000
34	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	26.029	.000
35	บุคลากรมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	32.212	.000
36	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	27.809	.000
37	การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	27.632	.000
38	บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	26.865	.000
39	บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาส่วนตนและกระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม	22.811	.000
40	บุคลากรรู้จักรักษาสุขภาพร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน เกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองด้วยวิธีที่ชอบธรรม	26.029	.000
	หลักความคุ้มค่า		
41	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	24.414	.000
42	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	19.571	.000
43	มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรรู้คุณค่า มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ	18.123	.000
44	มีการกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก	30.566	.000
45	มีการรณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน เช่น ขึ้นลงบันได แทนการใช้ลิฟต์ การปิดน้ำ-ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน	31.853	.000
46	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีคุณภาพ	26.580	.000

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	
		t	Sig (2 tailed)
47	การปฏิบัติงานขององค์กรมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	33.222	.000
48	การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	20.586	.000

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	N of Variance	Std Dev	Variables
SCALE	143.8000	841.8897	29.0153	40

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9738

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University



ประวัติย่อผู้วิจัย

87959

วท

๗๙๖.๐๖๙

๓๑๕๑๑

๕.๑

๑๓๖๕๕

ชื่อ นายกฤษณ์ อุบลเลิศ

วัน เดือน ปี เกิด วันพฤหัสบดี ที่ 28 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2521

สถานที่เกิด โรงพยาบาลจังหวัดมหาสารคาม อำเภอเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 439/5 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2525 - 2532 ประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2533 - 2539 มัธยมศึกษา โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2540 - 2544 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะรัฐศาสตร์กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2546 - 2554 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์