

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย  
กรุงเทพมหานคร  
ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF  
BANGKOKNOI DISTRICT OFFICE,  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

นางพิศสมัย หมกทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย  
กรุงเทพมหานคร

นางพิศสมัย หมกทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF  
BANGKOKNOI DISTRICT OFFICE,  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION**

**MRS.PITSAMAI MOKTHONG**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
(Public Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand  
C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

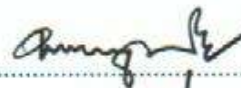
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



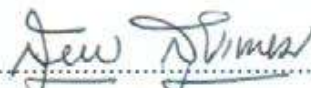
ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณวัรกิจ, รศ.ดร.)



กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล)



กรรมการ

(ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม)



กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆวัชรวัชร์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



กรรมการ

(อาจารย์ น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

อ.พระครูสังฆวัชรวัชร์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา กรรมการ

อ.น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย** : นางพิศสมัย หมกทอง
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**

- : ผศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม , พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)
- : พระมหาบุญเลิศ อินุทปญโญ, ผศ., ป.ธ.๗, พธ.บ., ศศ.ม., ร.ป.ม.,  
(การจัดการความขัดแย้ง)
- : อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปรานีต, พธ.บ., ร.บ., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อศึกษาผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๖๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๖๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ( T - test ) และค่าเอฟ ( F - test ) โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

## ผลการวิจัยพบว่า

๑. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘

๒. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านอายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง รายได้ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นั้นพบว่ามีน้อย และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร บริหารงานโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆ ภาคส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**Thesis Title** : Administration in Accordance with Good Governance of Bangkoknoi District office, Bangkok Metropolitan Administration

**Researcher** : Mrs. Pitsamai Mokthong

**Degree** : Master of Arts (Public Administration)

**Thesis Supervisory Committee**

: Asst. Prof., Dr.Surapon Suyaprom , Dip. In Ed., B.A., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)

: Phramaha Boonlert Inthapanyo, Asst. Prof., Pali VII, B.A., M.A., M.P.A.(Conflict Management).

: Dr.Yuttana Praneet, B.A., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)

**Date of Graduation** : March 23, 2012

**ABSTRACT**

The objective of this research are: 1) to study the personal opinion toward the administration in Accordance with good governance principles of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration, 2) to compare the personal opinion toward the administration in Accordance with good governance principles of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration, classified by personal factors, and 3) to study the problems, the obstacles and the recommendations to the administration in Accordance with the principles of good governance of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration. This research used the survey research (Survey Research) with 265 residents in work at Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument used to collect data was a self-administered questionnaire at the reliability of 0.965. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, T- test and F-test with one-way analysis of variance (One way ANOVA).

### **The results show that**

1. The majority of respondents were male, 137 of them (51.7 %) age between 46-49 years old, 62 (23.4 %) at the education bachelor' degree ,145 (54.7%) position official, 143 (54.0 %) experience in work, 6-10 years, 97(36.6 %) and with the income, 10,000-15,000 Baht., 87 (32.8%)

2. The level of the personal opinion for the Administration in Accordance with Good Governance in all aspects of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration in the high ( $\bar{X}$ =3.67) overall. The result of each aspect was considered and found that the personal opinion of the rule of law, the moral principles, the transparency, the participation, the responsibility and the main value were in the high.

3. The comparison for the administration in Accordance with the principles of good governance of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration , classified by personal factors found that the overall opinion of personal with gender has no difference which was not related to the hypothesis, age, education, position, experience and income had differences which were related to the hypothesis showed statistically significant differences at 0.05.

4. The opinion on the problems, the obstacles and the recommendations concerning the administrative management of the principles of good governance of Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolitan Administration found that there was some problems and obstacles and there was some recommendations to the executives to manage their works with 6 aspects of the good governance for the principles of good governance implied a high level of organizational effectiveness for the good management of various organizations.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณผู้มีส่วนสำคัญยิ่งคือ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระมหาบุญเลิศ อินุทพลโย, ผศ. และ อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้เนื้อหาของงานวิจัยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบคุณผู้รู้ทุกท่านที่ช่วยกลั่นกรองและขัดเกลา งานวิจัยชิ้นนี้ให้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยคือ พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D., พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช, อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต และ อาจารย์วันชัย สุขตาม ตลอดจนคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้และคำแนะนำในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ศิษย์ด้วยความปรารถนาดีอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คุณชิตวิฑูฒิ หมั่นมี ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการทำโครงร่าง เนื้อหา ตลอดจนแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และช่วยเหลือประสานงานและดำเนินการในเรื่องต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย และผู้อำนวยการเขตจอมทอง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย และบุคลากรสำนักงานเขตจอมทองทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต ropic. ๕ ทุกรูป/คน ที่คอยช่วยเหลือ ห่วงใย ให้กำลังใจ และร่วมฝ่าฟันอุปสรรคมาด้วยกันจนมาถึงวันนี้ได้ และสุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย คุณสุรพงศ์ หมกทอง คุณหัสณัฐ หมกทอง และคุณปรเมษฐ์ หมกทอง ที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณงามความดีและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ครูอาจารย์ และขออนุโมทนาขอบคุณผู้มีอุปการะคุณที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

นางพิศสมัย หมกทอง

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

## สารบัญ

| เรื่อง   | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย  | (๑)  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                       | (๓)  |
| กิตติกรรมประกาศ  | (๕)  |
| สารบัญตาราง  | (๘)  |
| สารบัญแผนภาพ   | (๑๓) |
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>                                      |      |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                       | ๑    |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย                              | ๓    |
| ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย                                       | ๓    |
| ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ                                  | ๔    |
| ๑.๕ สมมุติฐานในการวิจัย                                  | ๔    |
| ๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการวิจัย                      | ๕    |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย                         | ๖    |
| <b>บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>            |      |
| ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น                     | ๗    |
| ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร                       | ๑๓   |
| ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล                  | ๒๙   |
| ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตบางกอกน้อย                 | ๕๖   |
| ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                | ๖๘   |
| ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย                                 | ๗๗   |
| <b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>                        |      |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย                                       | ๗๙   |
| ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                              | ๘๐   |
| ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                           | ๘๐   |
| ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล                                  | ๘๒   |
| ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๘๒   |

## สารบัญ(ต่อ)

| เรื่อง   | หน้า |
|--|------|
| <b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>  |      |
| ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม   | ๘๔   |
| ๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร                          | ๘๗   |
| ๔.๓ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร | ๙๔   |
| ๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาในการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร      | ๑๔๑  |
| ๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย   | ๑๔๒  |
| <b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>  |      |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย   | ๑๔๔  |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย  | ๑๔๘  |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ   | ๑๕๒  |
| <b>บรรณานุกรม</b>  | ๑๕๔  |
| <b>ภาคผนวก</b>   |      |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย   | ๑๖๓  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข<br>เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์                     | ๑๖๕  |
| ภาคผนวก ค ผลของการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม   | ๑๗๑  |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ<br>ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)                       | ๑๗๖  |
| ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น(ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา)  | ๑๗๘  |
| ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย   | ๑๘๐  |
| ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย   | ๑๘๒  |
| ภาคผนวก ซ ตารางกำหนดกลุ่มประชากรของเครื่องและมอเตอร์แกน  | ๑๙๑  |
| <b>ประวัติผู้วิจัย</b>   | ๑๙๓  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| ๒.๑ แสดงจำนวนพื้นที่   | ๕๘   |
| ๒.๒ แสดงจำนวนประชากร   | ๕๙   |
| ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง   | ๖๐   |
| ๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม   | ๖๕   |
| ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม             | ๖๗   |
| ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม      | ๖๘   |
| ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม       | ๖๙   |
| ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส   | ๗๐   |
| ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม | ๗๑   |
| ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ | ๗๒   |
| ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร<br>ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า   | ๗๓   |

## สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| ๔.๙ ผลเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ | ๙๕   |
| ๔.๑๐ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ                                   | ๙๖   |
| ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ   | ๙๘   |
| ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอายุ  | ๑๐๐  |
| ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามอายุ   | ๙๙   |
| ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามอายุ   | ๑๐๐  |
| ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ   | ๑๐๑  |
| ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ   | ๑๐๒  |
| ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามอายุ   | ๑๐๓  |
| ๔.๑๘ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา                          | ๑๐๕  |
| ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๐๗  |
| ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา   | ๑๐๘  |

## สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๐๙  |
| ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๑๐  |
| ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๑๑  |
| ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๑๒  |
| ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามระดับการศึกษา  | ๑๑๓  |
| ๔.๒๖ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร<br>โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง                  | ๑๑๔  |
| ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>โดยภาพรวม จำแนกตำแหน่ง   | ๑๑๖  |
| ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามตำแหน่ง   | ๑๑๗  |
| ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๑๘  |
| ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๑๙  |
| ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๒๐  |
| ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๒๑  |
| ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD)<br>ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๒๒  |
| ๔.๓๔ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร<br>โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง | ๑๒๓  |

## สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง  | ๑๒๕  |
| ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง   | ๑๒๖  |
| ๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง  | ๑๒๗  |
| ๔.๓๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง                                      | ๑๒๘  |
| ๔.๓๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง                                    | ๑๒๙  |
| ๔.๔๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง                                    | ๑๓๐  |
| ๔.๔๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง                                      | ๑๓๑  |
| ๔.๔๒ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ | ๑๓๒  |
| ๔.๔๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้  | ๑๓๔  |
| ๔.๔๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามตำแหน่ง  | ๑๓๕  |
| ๔.๔๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามรายได้  | ๑๓๖  |
| ๔.๔๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามรายได้  | ๑๓๗  |
| ๔.๔๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายได้  | ๑๓๘  |
| ๔.๔๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้  | ๑๓๙  |
| ๔.๔๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามรายได้  | ๑๔๐  |

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่

หน้า

|      |  |     |
|------|--|-----|
| ๔.๕๐ | ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร | ๑๔๑ |
|------|--|-----|



## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่  | หน้า |
|--|------|
| ๒.๑ แสดงแผนผังสายการบังคับบัญชาของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร | ๖๓   |
| ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย   | ๗๘   |
| ๔.๑ แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย                                  | ๑๔๓  |

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้เจริญเติบโต และเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าจะสังคมท้องถิ่น หรือสังคมเมือง เนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านวิถีชีวิต สิ่งปลูกสร้าง เทคโนโลยี หรือข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ หรือเรียกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้เกิดภาวะวิกฤตต่างๆ ตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง สิ่งเหล่านี้ประชาชนจะต้องได้รับผลกระทบกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤตดังกล่าว โดยการนำหลักการบริหารราชการมาเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานในหน่วยงานภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความสงบสุขของบ้านเมือง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรง กับประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์

การที่จะสร้างความแข็งแกร่งในกระแสโลกาภิวัตน์ได้ จำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ธรรมมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน จะทำให้สังคมมีความยุติธรรม มีความโปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นหลักที่ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและรวมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไข เยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต<sup>๑</sup>

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล มีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน มีการนำแนวคิดไปปรับใช้กับหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด มีการปรับลดขนาดของหน่วยงาน ปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพมีการบริการสาธารณะต่างๆ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน หลักธรรมาภิบาลมีกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกิจการบ้านเมือง

---

<sup>๑</sup>บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, รายงานการวิจัย ,สถาบันพระปกเกล้า,(กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

และสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดโครงการเพื่อปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อสังคมให้สอดคล้องกับธรรมนูญ<sup>๒</sup>

สำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการบริหารราชการเป็นไปตามระเบียบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘<sup>๓</sup> แบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร ออกเป็น แขวง และ เขต มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ ฝ่าย คือ ๑.ฝ่ายปกครอง รับผิดชอบในเรื่องของการบริหารบุคคล การปกครองท้องที่ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การเลือกตั้ง การประชาสัมพันธ์ งานด้านสารสนเทศ ๒.ฝ่ายทะเบียน รับผิดชอบ การให้บริการประชาชน ในเรื่องเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร์ ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนครอบครัว ๓.ฝ่ายโยธา รับผิดชอบ เกี่ยวกับการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง สิ่งสาธารณประโยชน์ การป้องกันน้ำท่วม การควบคุมอาคาร การตรวจสอบการใช้ที่ดินให้เป็นไปตามมาตรฐานผังเมืองรวมกรุงเทพมหานคร ๔.ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ รับผิดชอบในเรื่องของการสาธารณสุข การควบคุมด้านสุขลักษณะของสถานประกอบการ ๕.ฝ่ายรายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานคร ประเมินภาษี เก็บค่าธรรมเนียมและรายงานการจัดเก็บภาษี การเสียภาษี บำรุงท้องที่ ๖.ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ รับผิดชอบในเรื่องของการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การลดมลพิษและรักษาภาวะแวดล้อม การบริการขนถ่ายสิ่งปฏิกูล ๗.ฝ่ายการศึกษา รับผิดชอบเกี่ยวกับ การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ๘.ฝ่ายการคลัง รับผิดชอบ เกี่ยวกับการดำเนินงานและควบคุมเกี่ยวกับการรับเงินในสำนักงาน การจัดทำบัญชีแยกประเภท การจัดทำทะเบียนผลประโยชน์ การเบิกจ่าย การจัดทำบัญชี การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำงบประมาณประจำปี ๙.ฝ่ายเทศกิจ รับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุมดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การประสานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี ๑๐.ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาในด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต การสงเคราะห์เด็กด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ การจัดอบรมการประกอบอาชีพ ทุนการศึกษา

สำนักงานเขตบางกอกน้อย นับว่าเป็นสำนักงานเขตขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรรวมทั้งหมดประมาณ ๘๔๓ คน แบ่งเป็น ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขต จำนวน ๒๗๐ คน ที่เหลือเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงานเขต เช่น คนงานกวาด

<sup>๒</sup>บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, “ตัวชี้วัดธรรมนูญ”, รายงานการวิจัย, สถาบันพระปกเกล้า, (กรุงเทพมหานคร : อรุณลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

<sup>๓</sup>สุชีพ อารีประชาภิรมย์, คัมภีร์ปักเขียว, (กรุงเทพมหานคร : ปกเกล้า, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๑๗๐.

ถนน ถนนงานเก็บขนขยะ ถนนงานสวนสาธารณะ ถนนงานระบายน้ำ และถนนงานขุดลอกท่อ เป็นต้น จะเห็นได้ว่างานในหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตนั้น เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง การบริหารงานของสำนักงานเขต จึงจำเป็นต้องนำหลักการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลมาพัฒนาบริหารภายในสำนักงานเขต ไม่ว่าจะเป็นหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า โดยมีผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต เป็นผู้บริหารจัดการโดยตรงผ่าน ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ ฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงาน มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้สะดวก รวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ

จากการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นของสำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่ามีการถูกร้องเรียนจากประชาชน หรือบุคคลภายนอกอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม มากขึ้น ลดปัญหาการถูกร้องเรียนจากประชาชนได้ และทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ศึกษาปัญหาและแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง และนำไปกำหนดนโยบายในการวางแผนการบริหารในด้านต่างๆ ภายในสำนักงานให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และสามารถเป็นสำนักงานเขตตัวอย่าง ได้เป็นอย่างดี

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ในการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

## ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๖ ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล ๖ ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

### ๑.๓.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือสำนักงานเขตบางกอกน้อย ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตบางกอกน้อย จำนวน ๘๔๓ คน<sup>๔</sup>

### ๑.๓.๔ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่ง รายได้

๒) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

### ๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการในการวิจัยในช่วงเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๔ ถึง เดือน มีนาคม ๒๕๕๕ รวม ๘ เดือน

## ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างใด

๑.๔.๓ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

## ๑.๕ สมมุติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

<sup>๔</sup> สุ่มดุ่มประวัติและอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานเขตบางกอกน้อย พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
 ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
 ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ  
 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

## ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ  
 สำนักงานเขตบางกอกน้อย ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส  
 หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

๑.๖.๒ **การบริหารงาน** หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการในการนำทรัพยากร  
 ทางการบริหารทั้งในทางวัตถุ และบุคคลมาดำเนินการภายในส่วนงานต่างๆ ของสำนักงานเขต  
 บางกอกน้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๑.๖.๓ **หลักธรรมาภิบาล** หมายถึง หลักในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงาน  
 เขตบางกอกน้อย ที่ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ประกอบด้วย  
 หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ  
 หลักความคุ้มค่า

๑.๖.๔ **หลักนิติธรรม** หมายถึง การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นไป  
 ตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ด้วยความถูกต้อง ความดีงาม มีการกระจายอำนาจการพัฒนา  
 บุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน  
 ธรรมรงค์ให้บุคลากรยึดถือหลักความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

๑.๖.๕ **หลักคุณธรรม** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเขต  
 บางกอกน้อย ยึดมั่นความถูกต้อง ดีงาม สร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดีขึ้น ทำให้สังคม  
 มีเสถียรภาพทุกคนสามารถอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

๑.๖.๖ **หลักความโปร่งใส** หมายถึง กระบวนการทำงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย  
 มีกฎเกณฑ์และมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ บุคลากรและประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง มีกระบวนการให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน

**๑.๖.๗ หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนรับรู้การวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหา เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและมีพลังในการทำงานร่วมกัน

**๑.๖.๘ หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อยใส่ใจต่อปัญหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้และสร้างความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย

**๑.๖.๙ หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อยใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การปฏิบัติงานต่างๆ ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ รับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน

**๑.๖.๑๐ บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง คณงาน ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย

## ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขต  
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง ตำราทาง  
วิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น  
มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### ๒.๑.๑) ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Attitude) ตามศัพท์ทางพระพุทธศาสนา คือความเห็น ซึ่งเป็น  
คำกลาง ๆ ความเห็นถูกจัดเป็นสัมมาทิฐิ ความเห็นผิดจัดเป็นมิจจากทิฐิ ส่วนความคิดเห็นตาม  
ความเห็นของนักวิชาการนั้น มีความแตกต่างกันไป คำว่าความคิดเห็นนั้นได้ถูกจำกัดความโดย  
นักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

จำลอง เงินดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี  
ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการ  
แสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่  
ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

---

<sup>๑</sup>จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.



**บุญเรียง ขจรศิลป์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทาง วาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดง ความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้<sup>๒</sup>

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึงการ แสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ<sup>๓</sup>

**สุชา จันท์เอม** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเราจะมี ความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ<sup>๔</sup>

**ลูธานส์ ฟรีแมน (Luthans Freeman)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมี ลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน<sup>๕</sup>

**แมรี แอล. กู๊ด (Mary I. Good)** ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลาย ความหมาย<sup>๖</sup> ได้แก่

๑) ความหมายทั่วไปหมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือ ทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือ กล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความหมายเป็นไปมากกว่าความรู้

๒) ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจาก แหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓) ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัย รวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

<sup>๒</sup>บุญเรียง ขจรศิลป์, *วิธีวิจัยการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร : พิชญา พรินดิ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

<sup>๓</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร:แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

<sup>๔</sup>สุชา จันท์เอม, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐) หน้า ๑๐๓ – ๑๐๔.

<sup>๕</sup>Luthans Freeman, *Organization Behavior*, 7<sup>th</sup> ed., (Singapore : Mc Graw – Hill, 1995), p.609.

<sup>๖</sup>Mary L.Good, *Integrating the Individual and the Organization*, (“ork : ily”, 2006) , p.17.

**ประภาเพ็ญ สุวรรณ** ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นคือ ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานที่และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกบ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง<sup>๗</sup>

**ประสาธ อิศรปริดา** ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น “เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความรู้หรือความจริง รวมทั้งความรู้สึกที่เราประเมินค่าออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ”<sup>๘</sup>

**ลัดดา กิตติวิภาค** ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นคือ “ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด”<sup>๙</sup>

**โสภา ชูพิกุลชัย** ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความเห็นและความจริง ซึ่งได้แก่ความรู้ต่างๆ รวมทั้งความรู้สึก ซึ่งเป็นการประเมินค่าทั้งบวกและลบซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน ความคิดเห็นเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้”<sup>๑๐</sup>

**สรุปได้ว่า** ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่แต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

## ๒.๑.๒) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**กมลรัตน์ หล้าสูงงษ์** ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียง

<sup>๗</sup>ประภาเพ็ญ สุวรรณ , ความคิดเห็น : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัธนา, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

<sup>๘</sup>ประสาธ อิศรปริดา, จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิการ์ต, ๒๕๒๓), หน้า ๑๗.

<sup>๙</sup>ลัดดา กิตติวิภาค, ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๑.

<sup>๑๐</sup>โสภา ชูพิกุลชัย, ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสังคมในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๕), หน้า ๑๐-๑๔.

เจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยา ก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้ อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความ คิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด<sup>๑๑</sup>

**นพมาศ ธีรเวคิน** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่า เป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตาม สังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่ มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ<sup>๑๒</sup>

**สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกัน ได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติ ตรงที่ ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจจะแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและ การกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผย หรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ<sup>๑๓</sup>

**สุพัตรา สุภาพ** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการ แสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการ แสดงออกนี้จะต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการ ตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้จะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้<sup>๑๔</sup>

**อุทัย หิรัญโต** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมี หลากหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะ อย่างและมีอยู่เป็นเวลานานสั้น เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บน

<sup>๑๑</sup>กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔ – ๑๗๕.

<sup>๑๒</sup>นพมาศ ธีรเวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

<sup>๑๓</sup>สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

<sup>๑๔</sup>สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

รากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่าย แต่ก็สลายตัวเร็ว<sup>๑๕</sup>

**เฟลด์ เอ็ม พี แมน (Feld M.P.Man)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อมั่นและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน<sup>๑๖</sup>

**เฮอร์ล็อก อี(Hurlock E.)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจของบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นๆ ก็ได้<sup>๑๗</sup>

**นูแนลลี จัม ซี(Nunally Jum C.)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไปต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ทำยที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ<sup>๑๘</sup>

**จำเริญ ภาวิจิตร** ได้กล่าวความคิดเห็นในวงกว้างซึ่งเป็นแนวทางความคิดเห็นสาธารณะหรือมติมหาชน (Public Opinion) ว่าเป็นทฤษฎีความรู้และความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มต่างๆ เฉพาะกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นใดๆ ก็ตามไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นมติหรือความคิดเห็นของประชาชนทั้งหมดในประเทศแต่เป็นความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่

<sup>๑๕</sup>อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐ - ๘๑.

<sup>๑๖</sup>Fled M.P. Man, **Psychology in Industrial Environment**,(London:Butterworth and Co.ltd.1971), pp.3.

<sup>๑๗</sup>Hurlock E., **Adolescent Development**, (New York : Mc Graw - hill Book,1995), pp.145-148.

<sup>๑๘</sup>Nunally Jum C.,**Test and Measeremnts Assessment and Prededction**, (New York : Mc Graw HillBool co., Inc.,1950), p.285.

ซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ยังตกลงไม่ได้ จำเป็นต้องมีการถกเถียงหาเหตุผลมาอภิปรายให้เป็นข้อดี ข้อเสีย จนในที่สุดเกิดการตัดสินใจร่วมกันเป็นมติออกมา ส่วนอิทธิพลที่มีต่อสาธารณคมนั้น ขึ้นอยู่กับกลุ่มคนในลักษณะหลายประการ เช่น

๑) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) คือกลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปด้วยเช่นความคิดเห็นระหว่างผู้สูงอายุกับผู้เยาว์ ชาวชนบทกับชาวเมือง ระหว่างผู้มีรายได้ต่ำกับผู้มีรายได้สูง

๒) กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) โดยปกติจะคบหาสมาคมกันหรือกระทำการสิ่งใดให้แก่ผู้ใดนั้นความคิดเห็นที่มักจะทำนึ่งคือ มีอะไรร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น มีอาชีพแบบเดียวกัน เป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนเดียวกันแต่ละคนย่อมกำหนดหรือระบุกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกหรือเป็นกลุ่มที่ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นกลุ่มและร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

๓) กลุ่มกระตือรือร้นและกลุ่มเฉื่อยชา (Active and Passive Groups) โดยผู้ที่สนใจและมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งย่อมมีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษและก่อให้เกิดเป็นกลุ่มผลประโยชน์ได้มากที่สุดและสามารถมีอิทธิพลต่อสาธารณสมบัติ โดยเฉพาะการจูงใจให้คนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในประเด็นต่างๆ ซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มเฉื่อยชาที่ไม่มีบทบาทอะไรนั้นต่อสาธารณสมบัติ<sup>๑๙</sup>

**ประสาท หลักศิลา** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า มติหรือความคิดเห็นต่างๆ ของคนเรานั้นเกิดจากการพบปะสังสรรค์ประจำวันของเรา แต่คนเรามีภูมิหลังทางสังคมจำกัดอยู่ ภูมิหลังทางสังคมของแต่ละคนย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์เป็นต้นว่า ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ ชาวไทยที่ได้รับการศึกษาจากยุโรปและอเมริกาส่วนมากไม่เชื่อว่าญี่ปุ่นจะเป็นฝ่ายมีชัยในสงคราม พวกนี้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อญี่ปุ่นส่วนคนหนุ่มสาว ราษฎรสามัญทั่วไปนิยมญี่ปุ่นมาก ราษฎรที่ได้รับการศึกษาดีมีความคิดเห็นสนับสนุนอเมริกาและยุโรปมากกว่าราษฎรที่ได้รับการศึกษาน้อย<sup>๒๐</sup>

**สุรพงษ์ โสภนะเสถียร** ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับตัวแปร ๓ ตัวคือ ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็น (Attitude) และการยอมรับปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสารอาจมีผลกระทบต่อสังคมต่อไป จากการรับสารนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงทั้งสามประเภทนี้จะเกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อผู้รับสารได้รับสารก็จะทำให้เกิดความรู้

<sup>๑๙</sup> จำเรียง ภาวิจิตร, เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา เล่ม ๒ (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสารมวลชน จำกัด, ๒๕๒๖), หน้า ๒๔๘-๒๔๙.

<sup>๒๐</sup> ประสาท หลักศิลา, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ก้าวหน้า, ๒๕๑๑), หน้า ๓๙๘-๓๙๙.

เมื่อเกิดความรู้ ก็จะไปมีผลให้เกิดความคิดเห็นและขั้นสุดท้ายคือการก่อให้เกิดการกระทำ ทฤษฎีนี้ อธิบายการสื่อสารหรือสื่อมวลชนว่าเป็นตัวแปรที่สามารถเป็นตัวนำการพัฒนาเข้าไปสู่ชุมชนได้ด้วยการอาศัย KAP เป็นตัวแปรในการวัดความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อการพัฒนา<sup>๒๑</sup>

**สรุปได้ว่า** ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย

## ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ๒.๒.๑) ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

**ติน ปรัชญพฤทธิ์** การบริหารหมายถึง การบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ<sup>๒๒</sup>

<sup>๒๑</sup>สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, การโฆษณาหาเสียงกับพฤติกรรมการเลือกตั้ง, (กรุงเทพมหานคร : คณะวารสารศาสตร์และสื่อมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๑๑๘.

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้<sup>๒๓</sup>

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ<sup>๒๔</sup>

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสต์คอร์ดบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และ ลินดอลเออ์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี่ ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POOCCC)<sup>๒๕</sup>

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภษฎ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๒๖</sup>

<sup>๒๒</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๓๕), หน้า ๘.

<sup>๒๓</sup> พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน ๒๕๔๖), หน้า ๒.

<sup>๒๔</sup> มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

<sup>๒๕</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

<sup>๒๖</sup> สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๔ ประการที่เรียกว่า POCC ไว้ดังนี้<sup>๒๗</sup>

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงการสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุประสงค์ คน เงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์<sup>๒๘</sup>

เด็น ชะเนติยง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ<sup>๒๙</sup>

<sup>๒๗</sup> คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

<sup>๒๘</sup> พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

<sup>๒๙</sup> เด็น ชะเนติยง, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.



**ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์** ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการคือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์กรซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย<sup>๓๐</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด<sup>๓๑</sup>

**นพพงษ์ บุญจิตราดุล** ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรชนิดต่างๆ อย่างเหมาะสม<sup>๓๒</sup>

**นิพนธ์ กินาวงศ์** ให้ความหมายของการบริหารว่า “การร่วมมือกันทำงานของบุคคล ตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้น จะต้องมีการจัดการที่เป็นหัวหน้าหรือเรียกว่าผู้บริหารและจะต้องจัดในรูปแบบขององค์การ”<sup>๓๓</sup>

**บุญช่วย ศิริเกษ** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำทักษะทางการบริหาร และความรู้ทางการบริหารด้วย<sup>๓๔</sup>

---

<sup>๓๐</sup>ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

<sup>๓๑</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

<sup>๓๒</sup>นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

<sup>๓๓</sup>นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

<sup>๓๔</sup>บุญช่วย ศิริเกษ, **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**, (เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

**บรรจบ เนียมมณี** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารคือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้<sup>๓๕</sup>

- ๑) บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

**ประพันธ์ สุริหาร** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม<sup>๓๖</sup>

**ประถม แสงสว่าง** ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์ เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้ พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง การนำไปใช้ให้ได้ผลหรือไม่ นั่นเป็นศิลป์ คือผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะ การบริหารยังอาจหมายถึง การวางแผน (Planning) การดำเนินงานตามแผน (Execution) ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงาน (Sharing) การร่วมมือ (Participating) การประสานงานกัน (Coordination) และการประเมินผล (Evaluation)<sup>๓๗</sup>

**พนัส หันนาคินทร์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ จัดดำเนินงานของหน่วยงานนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ<sup>๓๘</sup>

**พิทยา บวรวัฒนา** ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้<sup>๓๙</sup>

**สรุปได้ว่า** การบริหารหมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารมี

<sup>๓๕</sup> บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

<sup>๓๖</sup> ประพันธ์ สุริหาร, หลักและระบบการบริหารการศึกษา, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๒๙.

<sup>๓๗</sup> ประถม แสงสว่าง, การบริหารการศึกษาเบื้องต้น, (Introduction to Educational Administration) (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประยูรวงศ์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๕.

<sup>๓๘</sup> พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๓๖.

<sup>๓๙</sup> พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

ลักษณะเป็นกระบวนการได้แก่ การบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับบัญชา การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย

### ๒.๒.๒) องค์ประกอบของการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหาร ตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลผลองค์ประกอบของการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**สมคิด บางโม** ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้<sup>๔๐</sup>

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่นต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ Ms หรือ ๖ Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

**สรุปได้ว่า** องค์ประกอบของการบริหาร ๑ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่แน่นอนในการดำเนินงาน ๒. ต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและใช้อย่างคุ้มค่า ๓. มีการติดต่อประสานงานตลอด ๔. มีการวัดผลและประเมินผล

<sup>๔๐</sup>สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

### ๒.๒.๓) กระบวนการของการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการของการบริหารที่เกี่ยวข้อง ตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ<sup>๕๑</sup>

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒) การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔) การประสานงาน (Co-Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

กูลิค และ เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหาร ซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ ๗ ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “ POSDCoRB ” กระบวนการบริหารนี้ได้สรุปไว้ในหนังสือ “ Paper on the Science of Administration ” ใน ค.ศ. ๑๙๓๖ โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้<sup>๕๒</sup>

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่าน

<sup>๕๑</sup>ธีรรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

<sup>๕๒</sup>สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสามัญศึกษาจังหวัด, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๓) การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจการต่างๆให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วๆไปและในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันและกลมกลืนกัน

๕) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

๖) งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชี

**พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล** ได้กล่าวถึง การบวนการบริหารประกอบด้วย ๑๐ ประการคือ<sup>๔๓</sup>

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop Strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆสามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนตัดสินใจปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

<sup>๔๓</sup>พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒),

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการ เป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำให้การประสานงานดีขึ้น และ ดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่ สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและ ความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน ให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจน การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะ หมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึง ระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณใน การควบคุมงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ<sup>๔๔</sup>

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการ ตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การทำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารงานตามกระบวนการบริหารนั้นประกอบไปด้วย ๑.การ วางแผน ๒. การจัดหน่วยงาน ๓. การอำนวยการ ๔. การประสานงาน ๕. การประเมินผล ๖. การงบประมาณ เพื่อให้งานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต่อความต้องการขององค์การ

---

<sup>๔๔</sup>วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

### ๒.๒.๔) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ตำราทางวิชาการของ นักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

**เฟลเลอร์ (Frederick W Taylor)** บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการคือ<sup>๔๕</sup>

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุดสำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงาน จะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคุมการพิจารณาคณะคนงานนี้ คณะคนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

**เฮนรี ฟาโย (Henry Fayol)** ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร(Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการคือ<sup>๔๖</sup>

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

<sup>๔๕</sup>เฟลเลอร์, อังโน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗-๔๘.

<sup>๔๖</sup>Price, Alan, Resource Management, In a Business Context, 2 edition, (London Thomson Learning 2004), p.110.

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มี โครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคุณ อยู่ใน ส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็น ตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคณงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและ องค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำ อีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออก เพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม ยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของ ทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถ ประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

**ฟายโอ (Fayol)** ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการ เป็น ส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้<sup>๔๗</sup>

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟายโอ ได้เสนอว่าคนงานควรจะได้รับ การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงาน มากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอรั และฟายโอ ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็น ทางการของแวปเบอรัจะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วน อำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับการยอมรับจากความชำนาญของบุคคล (Expertise) ความรู้ ทางด้านเทคนิค (Technical) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถใน การนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟายโอ กล่าวคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ใน เมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบาง

<sup>๔๗</sup> ฟายโอ, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ , ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.



สถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่ในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์กรได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสายซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์กร

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มีแผนวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นที่ร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายใน

องค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดการ เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็น การชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามี ความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดย องค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง องค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการ เชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความ นับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชาความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และ ทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้ภายในองค์การ และเป็น ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มี ประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิต เพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่าย ค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมี ความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาวเมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีม เป็นระยะเวลาโดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จ ของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ใช้อำนาจหน้าที่ที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญเพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้<sup>๔๘</sup>

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O – Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S – Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D – Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

---

<sup>๔๘</sup>ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๕. Co – Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R – Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B – Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

**พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺตโต)** ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ<sup>๔๙</sup>

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

**สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา** อังไน ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ<sup>๕๐</sup>

<sup>๔๙</sup>พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺตโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ – ๕.

<sup>๕๐</sup>ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีการ และวัตถุประสงค์ของงาน นั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co – Ordination) หมายถึงการจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อย ทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็น หลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้น สุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและ ประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

สุพรีชา กมลลาศน์ ได้อธิบายว่าแนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่าง เป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการ บริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกา ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการ บริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การ ประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)<sup>๕๑</sup>

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชนประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคล

<sup>๕๑</sup>สุพรีชา กมลลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

เข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

### ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเรื่อง “Governance” ได้ปรากฏมาตั้งแต่อารยธรรมการปกครองของกรีกสมัยโบราณ มาจากศัพท์ของคำว่า “Kubernan” ที่บัญญัติโดยปราชญ์ที่ชื่อ Plato ซึ่งก็คือระบบการปกครอง (System of Governing) คำว่า Gubernare ซึ่งหมายถึง “Rule making of Steering” การกำหนดหรือถือหางเสือในการปกครอง แต่เดิมในภาษาอังกฤษคำนี้หมายถึงรัฐบาล (Government) ในเชิงนามธรรม (Act of Governing หรือ Manner of Governing) ซึ่งก็คือการจัดการปกครอง<sup>๕๒</sup>

ปัจจุบันทั้งในด้านการศึกษาและวิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือได้ว่า “Governance” หรือการจัดการปกครองเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญของการบริหารภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ การเน้นบทบาทของการบริหารภาครัฐ กรอบแนวคิด Governance เป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับประชาชน ความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับภาคเอกชนหรือกลุ่มทางสังคมที่เกิดการรวมตัวกันโดยสมัครใจ และความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับประชาสังคม<sup>๕๓</sup>

แนวความคิด “Governance” ได้มีการศึกษากว้างขวางขึ้น และคำนี้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการ และองค์การเครือข่ายของธนาคารโลก โดยในระยะแรก ๆ ธนาคารโลกกำหนดความหมายตามกรอบความคิดของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของธนาคารโลกว่า ด้วย Governance and Development ดังนั้น คำว่า Governance จึงเป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึง “การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา” ในระยะเริ่มแรกนั้นธนาคารโลกได้พยายามอธิบายความหมายของ Governance ว่าครอบคลุมถึงความหมาย ๓ ลักษณะ คือ<sup>๕๔</sup>

๑. โครงสร้างและรูปแบบของระบอบการเมือง (Political Regime)
๒. กระบวนการ และขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในการเมืองใช้ในการบริหารทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ

<sup>๕๒</sup>Agere,Sam, **Primeting Good Governance : Princi ; Praxtices, and Perspective.** (London : Commonwealth Sescretariat 2000), p.34.

<sup>๕๓</sup>Morren, Tatiana, **“Conceptualizing Civil Society Within Good Governance and Social Capttal Policies”**, Master s thesis, Dathousie University, Canada, 2001), p.56.

<sup>๕๔</sup>เอเจอร์ แซม, **ธรรมาภิบาลการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์หน้าฝน, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑.

๓. ชีตความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการหลักธรรมาภิบาลนี้ เป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญของภาครัฐ ซึ่งจะนำไปเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้การบริหารประเทศเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนในการ

### ๒.๓.๑) ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

คำว่า Good Governance เริ่มนำมาใช้กันเมื่อช่วงต้น พ.ศ. ๒๕๒๓ ซึ่งในช่วงนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องกันว่าแนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมโลกที่ปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา และมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับปรุงรูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงเวลาดังกล่าว มีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน และพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดีเรียกกันทั่วไปว่า Good Governance หรือธรรมาภิบาล

**ธรรมาภิบาล** เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ **ธรรม** กับ **อภิบาล** ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้คำนิยามไว้ดังนี้

**ธรรม** : คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประเพณีปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย

**อภิบาล** : บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง

ดังนั้น **ธรรมาภิบาล** จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า “วิธีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง”

เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลไว้มาก รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระดับโลกได้นำไปใช้มากมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำนิยามที่องค์กรหลักและนักวิชาการที่สำคัญ ที่มีบทบาทและมีชื่อเสียงในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้ เช่น **โครงการพัฒนาสหประชาชาติ (United Nation Development Program : UNDP)** ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การสหประชาชาติเกือบ ๒๐ แห่งซึ่งมีโครงการในประเทศไทยรวมเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การสหประชาชาติในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประเทศไทย โดยเสริมสร้างแนวคิดเชิงนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา ได้ให้นิยามความหมายของ Good Governance หรือ ธรรมาภิบาลว่า คือการใช้อำนาจทางการเมือง การบริหารและเศรษฐกิจในการดำเนินภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ของประเทศในทุกระดับโดยมีกลไกกระบวนการสถาบันซึ่งประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการผลประโยชน์ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย การประสานประนีประนอมความแตกต่าง โดยผ่านกลไก กระบวนการและสถาบันเหล่านั้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานหนึ่งซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินกับประเทศไทย เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ

คือ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจแห่งเอเชีย (Asian Development Bank ; ADB) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า **Good Governance** คือการมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถ<sup>๕๕</sup> และ ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ความหมายของ **Good Governance** ว่าหมายถึงการกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา การดำเนินงาน การกำหนดนโยบายที่ประชาชนสามารถรับทราบเข้าใจได้ มีลักษณะที่เปิดเผยและเป็นนโยบายที่ประชาชนสามารถรับทราบและเข้าใจมีลักษณะที่เปิดเผยและเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แห่งสาธารณชน<sup>๕๖</sup> สำหรับ องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ ญี่ปุ่น (JIGA) กล่าวถึงธรรมเนียมปฏิบัติว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนพึ่งพาตนเองได้และมีความยุติธรรมทางสังคม

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล) ได้เขียนหนังสือเรื่องหลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์มีใจความตอนหนึ่งว่า การปกครองการบริหารแบบบูรณาการ (Integration) ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร (CEO – Chief Executive Officer) ขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ดี องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดี องค์กรทางศาสนา และองค์กรสาธารณะอื่นๆ ก็ดีจะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีหลักการบริหารที่ชื่อว่าการบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้นประมวลรวม ย่อลงใน “หลักธรรมาภิบาล”<sup>๕๗</sup>

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช ได้ให้ความหมายหลักธรรมาภิบาล หรือการจัดการที่ดี โดยหลักสากลจะประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้<sup>๕๘</sup>

๑. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน หมายถึงการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
๒. ความโปร่งใส หมายถึง สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้
๓. ความมั่นใจ หมายถึง การมีหลักการที่แน่นอนเป็นธรรมที่ทำให้สาธารณชนมั่นใจ

<sup>๕๕</sup>อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลิตตะพันธ์, “องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย” รายงานผลการวิจัยเรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย (องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗.

<sup>๕๖</sup>บุษบง ชัยเจริญ และบุญมี ลี, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, รายงานการวิจัย สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๔๔, หน้า ๗.

<sup>๕๗</sup>พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล), หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๔.

<sup>๕๘</sup>ธีรยุทธ บุญมี, ธรรมรัฐแห่งชาติยุคทศวรรษปฏิวัติประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐.



๔. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการใน  
ด้านกิจการของรัฐ

**ธีรยุทธ บุญมี** ชี้ว่า ความคิดธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมือง การปกครอง  
แบบใหม่ที่แข็งที่ตายตัว แต่ให้ปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้น  
แนวคิดธรรมรัฐ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและปกครองประเทศโดยรัฐ ประชาชน และ  
เอกชน ซึ่งกระบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้น  
การมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบราชการล้าหลังทุกส่วน  
ต้องการการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นและ  
ประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชน และนักวิชาการ<sup>๕๙</sup>

**ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภูตระกูล** ได้เขียนหนังสือเรื่องธรรมาภิบาลกับ  
สังคมไทย มีใจความตอนหนึ่งว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหาร  
จัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยง  
องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มี  
การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม  
การเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการ  
พัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ<sup>๖๐</sup>

**พลอ.เปรม ติณสูลานนท์**, ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษ  
เรื่อง จริยธรรมของการบริหารภาครัฐ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์ในการจัดงานครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ กล่าวว่า การบริหารต้อง  
พูดถึงผู้บริหาร เพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกันบางกรณีเป็นเรื่องเดียวกันจริยธรรม  
ของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรมการใช้จริยธรรมและ  
คุณธรรมในการบริหารงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะนำสิ่งที่ดีไปใช้  
และขจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไป สิ่งเหล่านี้คือ<sup>๖๑</sup>

๑. ความซื่อสัตย์ เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและของผู้บริหารความ  
ซื่อสัตย์ไม่ได้หมายถึง การประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องตามจริยธรรมและ  
ศีลธรรมด้วย

<sup>๕๙</sup>ธีรยุทธ บุญมี, ธรรมรัฐแห่งชาติดุทธศาสตร์กัญหายนะประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐.

<sup>๖๐</sup>ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และ รัชนี้ ภูตระกูล, ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย,  
(กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

<sup>๖๑</sup>เปรม ติณสูลานนท์, พล.อ., "จริยธรรมการบริหารภาครัฐ". มติชน, (๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘) : ๒.

๒. กฎหมาย เป็นที่ยอมรับกันว่า กฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหาร ผู้บริหารที่จะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายวางมาตรฐานขั้นต่ำของการประพฤติ มิชอบไว้เท่านั้น แต่มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติ ชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย

๓. ความเป็นธรรม บอกยากกว่าความเป็นธรรมคืออะไร บ้างว่าความเป็นธรรมอยู่ที่ จิตสำนึกของผู้บริหาร ก็ไม่น่าจะถูกนัก เพราะผู้บริหารลำเอียงได้ ถ้าคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์ สูงสุดถือว่าเป็นธรรม

๔. ประสิทธิภาพเป็นเรื่องเข้าใจง่ายและจริยธรรมของการบริหารที่ถกเถียงกัน เกี่ยวกับเรื่องนี้คือ ในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรม กรณีนี้จริยธรรม มีความสำคัญมากเราสามารถหาหนทางที่จะให้ประสิทธิภาพไปด้วยกันได้กับจริยธรรม ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส หรือความเป็นธรรม

๕. ความโปร่งใสเป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกัน ปัจจุบันมีการเรียกร้องหาความโปร่งใสกันมาเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบการบริหารภาครัฐได้เรา มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารบัญญัติให้รัฐเปิดเผยข้อมูลอัน เป็นสาธารณประโยชน์แก่ประชาชน การหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูลถือได้ว่าขัดจริยธรรม

๖. ความมั่นคงของรัฐ เราใช้จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐคือ ผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐ คือ ประโยชน์ของรัฐอย่างหนึ่ง การใช้จริยธรรมการบริหารความมั่นคงอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จึงหาความ สมดุลให้ได้

๗. ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ยังเชื่อว่าความร่ำรวยสร้างชื่อเสียงเกียรติยศและ ฐานะได้ จึงมีคนจำนวนไม่น้อยรีบสร้างความร่ำรวยโดยไม่แยแสต่อจริยธรรม

สิ่งหนึ่งที่คิดว่าไม่มีในตำราคือ ความรัก มีคำกล่าวกันว่า ความรักเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นความปรารถนา เป็นความห่วงหาอาทร ใครก็ตามที่มีความรัก ย่อมมุ่งพยายามที่จะให้สิ่งที่ เราชักมีความสุขมีความเจริญ มีความมั่นคง

องค์กรก็ทำนองเดียวกัน ถ้าเรารักองค์กร เราจะปรารถนา เราจะมุ่งมั่นเพื่อ องค์กร เราจะมุ่งมั่นนำจริยธรรมและคุณธรรมไปใช้ในการบริหารองค์กร มีคำกล่าว ภาษาอังกฤษว่า “To love is not to give to love, is to care” น่าจะให้ความกระจ่างชัด จะกระทำการสิ่งใด ถ้าเราไม่มีความรักในสิ่งนั้น ก็ป่วยการเปล่าไม่มีทางสำเร็จ ผู้บริหารใดมี ความรักองค์กรของตน จะใช้จริยธรรมในการบริหารและจะได้ผลสัมฤทธิ์เป็นเลิศ

ยุคศรี อารียะ ได้เขียนหนังสือเรื่องโลกาภิวัตน์ กับ Good Governance ใน ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคม มีใจความตอนหนึ่งว่า ธรรมรัฐ มีความหมายไม่ตรงกับ ความหมายของ Good Governance น่าจะหมายถึงระบบการบริหารและการจัดการที่ดี ซึ่ง

ไม่ใช่การสร้างรัฐที่ดีงาม และหากใช้คำไทยว่า ธรรมรัฐ ภาษาอังกฤษก็น่าจะเป็นคำว่า Good Governance<sup>๖๒</sup>

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่อาจจะมิมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน”<sup>๖๓</sup>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ ได้กล่าวว่า คำว่า Good Governance สามารถเรียกเป็นภาษาไทยได้หลายอย่าง เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ การบริหารจัดการที่ดี การกำกับ ดูแลกิจการที่ดี เป็นต้น ต่อมาราชบัณฑิตยสถานได้บัญญัติ Good Governance อย่างเป็นทางการว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการดำเนินการปกครองที่ทำให้เกิดผลดีและความเหมาะสม<sup>๖๔</sup>

อาพันธ์ ปันยารชุน ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทางมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและ ขัดแย้งกันได้<sup>๖๕</sup>

เกษม วัฒนชัย ได้กล่าวว่า “ธรรมาภิบาล” เป็นคำที่แปลมาจาก ภาษาอังกฤษว่า Good Governance คำว่า “Good แปลว่า ดี Governance แปลว่า ” การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มีจรรยาบรรณที่บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ธรรมาภิบาล

<sup>๖๒</sup> ยุคศรี อาริยะ, โลกาภิวัตน์กับในธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวชิรธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑.

<sup>๖๓</sup> สุตจิต นิมิตกุล “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี”, ใน การปกครองที่ดี (Good Governance), กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔.

<sup>๖๔</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, ทัศนคติการ: ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๘๗.

<sup>๖๕</sup> อาพันธ์ ปันยารชุน, “มุมมองนายอนันต์”, มติชน, (๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒) : ๒.

สถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องนี้ได้ เพราะที่ผ่านมาการศึกษาของเรามีการโกงกินกันในทุกระดับ และบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ<sup>๖๖</sup>

**คณิน บุญสุวรรณ** ได้เลือกใช้คำว่า ธรรมภิบาล ในการอภิปรายในเรื่องที่ไม่ใช่การปกครองประเทศโดยตรง หรือมุ่งชี้ให้เห็นการอธิบายเรื่อง การบริหารจัดการของภาครัฐกิจ เอกชนโดยเฉพาะ แต่จะเน้นเรื่องภาพรวมของสังคมที่ทุกฝ่ายต้องมีความสัมพันธ์หรือมีผลประโยชน์หรือผลกระทบได้เสียต่อกันอย่างใกล้ชิด เพราะคำว่า ธรรมภิบาล หมายถึงการปกป้องรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องดีงาม อันมิใช่เป็นความปรารถนา ความต้องการ หรือเป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หากแต่เป็นความปรารถนา ความต้องการ หรือเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่มีอยู่ในสังคม<sup>๖๗</sup>

**ธาดา จันทร์สม** ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “การบริหารจัดการที่ดี” หรือ “ธรรมภิบาล” หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะและสิทธิมนุษยชนโดยหลักการบริหารจัดการที่ดีต้องปราศจากการบิดเบือนใช้ประโยชน์ในทางที่ผิดและคอร์รัปชัน และเป็นไปตามกฎแห่งกฎหมาย<sup>๖๘</sup>

**ปฐมพงศ์ พฤติพงษ์** ได้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดเรื่องธรรมรัฐมีมานานแล้ว และความหมายก็แตกต่างกันไป เช่น ในความหมายของไทยและปราชญ์ชาวกรีก แต่อย่างไรก็ตาม ความหมายของธรรมรัฐของไทยและกรีกนั้นตรงกันที่พอสรุปได้ว่า ธรรมรัฐคือ ความถูกต้อง เป็นผู้มีสิทธิเสรีภาพ มีหน้าที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งหมายถึง ในฐานะพลเมืองดี มีศีลธรรม มีจรรยาดี มีความรู้ดี มีความฉะฉานฉลาด กล้าหาญ เป็นต้น แต่บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานอาชีพ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนระบบงาน ระบบราชการ และระบบสังคมที่ต่างกัน<sup>๖๙</sup>

<sup>๖๖</sup> เกษม วัฒนชัย, ธรรมภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓.

<sup>๖๗</sup> คณิน บุญสุวรรณ, “การเข้าถึงธรรมภิบาลตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐”, archived at <[http://www.kpi.ac.th/th/showaarticle.asp?level\\_article=๙.html](http://www.kpi.ac.th/th/showaarticle.asp?level_article=๙.html)>.

<sup>๖๘</sup> ธาดา จันทร์สม, ธรรมภิบาลกับการกระจายอำนาจ, (คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

<sup>๖๙</sup> ปฐมพงศ์ พฤติพงษ์, “ปรัชญาการศึกษาว่าด้วย”ธรรมรัฐ”(Righteous State)” รัฐสภาสาร ๔๖, (๙ กันยายน ๒๕๕๑) : ๓๕.

**บวรศักดิ์ อุวรรณโณ** ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นระบบโครงสร้าง กระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี<sup>๗๐</sup>

**วราภัทร ไตรนะเกษม** อธิบายคำว่า Good Governance หมายถึง “การกำกับดูแลที่ดี” หรือหมายถึง “การใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร” โดยหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบในการในผลของการตัดสินใจ การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของคือประชาชน ซึ่งใช้สิทธิของตนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภา เพื่อกำกับดูแลผู้บริหาร คือรัฐบาลให้บริหารประเทศในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ส่วนในภาคเอกชนเรียกว่า Good Corporate Governance ผู้เป็นเจ้าของคือ “ผู้ถือหุ้น” ใช้สิทธิในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริษัท เข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบาย คัดเลือกและกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท สมตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้น และยังได้กล่าวถึงวิธีการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรว่าต้องเริ่มจาก

๑) คณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเป็นธรรมาภิบาล

๒) คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงควรทราบ กระบวนการกำกับดูแลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตนว่ามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสเพียงใด

๓) ปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการกำกับดูแลให้ดีขึ้น และสั่งให้มีการดำเนินการ

**มหาธีร์ โมฮัมหมัด** ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อการบริหารกิจโรงแรมต่าง ๆ ของชาติ บ้านเมือง และหมายรวมถึง กระบวนการ ความสัมพันธ์ และสถาบันต่างๆที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ซึ่งประชาชนพลเมืองใช้เป็นเครื่องมือ หรือช่องทางในการบริหารจัดการกิจการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับชีวิตประเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างหลักธรรมาภิบาลอันได้แก่<sup>๗๑</sup>

๑. การรับผิดชอบ

๒. ความโปร่งใส

๓. การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ

<sup>๗๐</sup> บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

<sup>๗๑</sup> ไชยวัฒน์ คำชู, การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘.

๔. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

๕. กรอบกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓ (๑) ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักสำคัญ ๖ ประการ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

๒. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า “หลักคุณธรรม” หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรในสถานศึกษายึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่หมู่คณะ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

๓. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

จากข้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่า “ การมีส่วนร่วม ” หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาที่สำคัญต่างๆ ของสถานศึกษา

๕. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

จากข้อความดังกล่าวพอสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจในปัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความกล้าที่จะยอมรับผล

๖. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า “หลักความคุ้มค่า” หมายถึงการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์และมีคุณภาพรวมถึงรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้ตระหนักถึงบทบาท ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้มีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมาย การปกครองในระบบประชาธิปไตย มีส่วนรับผิดชอบในระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance หมายถึง การบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ ๓ ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

### ๒.๓.๒) องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลแม้จะเป็นแนวความคิดที่ใหม่ แต่ก็ เป็นแนวความคิดที่ทั่วโลกให้ความสนใจมากแนวคิดหนึ่งในสถานการณ์โลกปัจจุบัน ดังที่ธนาคารโลกมีข้อสรุปไว้ว่าหลัก Good governance หรือวิธีการปกครองที่ดีตามศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถานกล่าวว่า แนวความคิดนี้จะเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของบรรดาประเทศต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ มีเสถียรภาพได้อย่างรวดเร็ว องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่เรียกว่าสังคมที่ประกอบด้วยธรรม เป็นสังคมที่ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในทุกกรณีที่ตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ฉะนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงได้รวบรวมและสรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลัก

ธรรมาภิบาลที่ปรากฏอยู่ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี : ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกา : ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้

**ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี** ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒ ระเบียบนี้มีผลบังคับกับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ ๖ หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้<sup>๗๒</sup>

**๑. หลักนิติธรรม** ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

**๒. หลักคุณธรรม** ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

**๓. หลักความโปร่งใส** ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

**๔. หลักความมีส่วนร่วม** ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการไต่สวน การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

**๕. หลักความรับผิดชอบ** ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยินยอมรับผลจากการกระทำของตน

**๖. หลักความคุ้มค่า** ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์

<sup>๗๒</sup> ธีระพล อรุณะภัสกร (บรรณาธิการ), ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐



สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

**สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน** จากรายงานผลการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๒ พบว่า องค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการให้บริการของรัฐ เป็นองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังนี้<sup>๗๓</sup>

**๑. หลักนิติธรรม** ประกอบด้วย กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดี ได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

**๒. หลักความโปร่งใส** ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่รัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการ เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเผยแพร่ต่อสาธารณะ

**๓. หลักความรับผิดชอบ** ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ และความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

**๔. หลักความคุ้มค่า** ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

**๕. หลักการมีส่วนร่วม** ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

**๖. หลักคุณธรรม** ประกอบด้วย การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

<sup>๗๓</sup> คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) รายงานประจำปี ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

**สถาบันราชประชาสมาสัย** ได้กล่าวว่า ธรรมนูญหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง ขบวนการ หรือขั้นตอนในการทำงานหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นในสถาบันฯ เริ่มจากงานในหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน งานที่ได้รับคำสั่งให้ทำ หรืองานที่ร่วมกันทำจะต้องเป็นไปตามหลักธรรมนูญ ๖ หลัก คือ<sup>๗๔</sup>

๑. นิติธรรม เคารพ และปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบแบบแผนและกฎหมายต่างๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจ หรือจงใจหลีกเลี่ยง หรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ ฉะนั้นถ้าไม่แน่ต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรมหรือไม่ก่อนที่จะทำลงไป

๒. คุณธรรม ในหลายแง่มุม เช่น เมตตาธรรม คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข จริยธรรม ทำอะไรก็ให้ถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน กตัญญูกตเวทิตา การรู้จักบุญคุณ และคิดจะตอบแทน หิริโอปปัตตปะ การรู้จักละอาย และเกรงกลัวบาปกรรมไม่ดี โดยการมีคุณธรรมจะช่วยยกคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๓. ความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกเรื่องราวในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ ตอบข้อสงสัยได้ชัดเจนทุกคำถาม

๔. การมีส่วนร่วมพึงระลึกไว้ว่าตัวเองเป็นสมาชิกถาวรของสถาบันฯ นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้วกิจกรรมอื่นที่มีผลดีต่อสถาบันฯ จะต้องร่วมมือ อะไรที่ไม่ดีต้องหักท้วง

๕. ร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบันฯ ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไข ไม่วางเฉย

๖. ความคุ้มค่า ทั้งในแง่ของรูปธรรมและนามธรรม ที่สัมผัสจับต้องมองเห็นได้หรือรู้สึกได้ว่าคุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่า ถ้าทำตามหลักข้างต้นทั้ง ๕ มาครบถ้วนแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงหลักความคุ้มค่าแล้วไม่ผ่าน ก็ควรทบทวนปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อผลงานให้มากที่สุด

**สุดจิต นิมิตกุล** ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทยมี ๑๑ องค์ประกอบคือการมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดกลั้นอดทน หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นผู้กำกับดูแล เป็นองค์ประกอบของธรรมนูญที่มุ่งเน้นไปทางด้านบริหารการปกครอง การพัฒนาและการกระจายอำนาจ โดยมีความหมายดังนี้<sup>๗๕</sup>

<sup>๗๔</sup> ราชประชาสมาสัย, สถาบันธรรมนูญบาลบันดาลสุข, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

<sup>๗๕</sup> สุดจิต นิมิตกุล, "กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี", (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓-๑๔.

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานเพื่อสอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน

๒. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

๔. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

๕. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

๖. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

๗. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promotion of gender balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

๘. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

๙. การดำเนินการตามหลักธรรม (Operating by rule of law) พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

๑๐. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

๑๑. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้ออกชนดำเนินการแทน

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี ได้กล่าวว่า การนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูปการบริหารการปกครองของหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ เป็นการส่งสัญญาณว่าประเทศไทยมีการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และอธิบายองค์ประกอบของหลัก ธรรมาภิบาลไว้ดังนี้<sup>๗๖</sup>

๑. ความชอบธรรม (Legitimacy) ซึ่งมีความหมายรวมถึง หลักนิติธรรม (rule of law) และความเป็นอิสระของกระบวนการยุติธรรม (independence of judiciary) ได้แก่ การทำให้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมาย โดยกรอบกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและบังคับใช้กับคนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒. ความโปร่งใส (Transparency) เป็นการพิจารณาที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงาน กฎกติกา และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของหน่วยงานต่อสาธารณชนมีความอิสระในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งทางเศรษฐกิจการค้าสังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องมีความทันสมัย

๓. ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) การตัดสินใจใด ๆ ต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำกับสาธารณชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก มีจิตใจเสียสละและเห็นคุณค่าสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

๔. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การมีส่วนร่วม (Participation) หลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนหมายถึง คนไทยทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิ ต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนร่วมที่ถูกต้อง และมีคุณธรรม

กัลยา เนติประวัติ ไห่องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานราชการพลเรือนเป็นผลมาจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๒ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (พ.ศ. ๒๕๔๒) ซึ่งประกอบด้วยหลัก ๖ ประการได้แก่

<sup>๗๖</sup> บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, รายงานการวิจัย, (สถาบันพระปกเกล้า : กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรวจกฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความ ยุติธรรมของสมาชิก

ในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงาน หรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยน หน้าที่กันในห้องค์กร

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความ ยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกลงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไป ตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนถึงข้อมูลข่าวสารได้ สะดวกและมีการบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

ในระดับองค์กร หมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบ การทำงานได้และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มี การสื่อสารที่ดีภายในด้วย

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความ คิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา สำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้ สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่นๆ

ในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น การรับเรื่องราวร้อง ทูลทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมี ส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่ จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกๆระดับ มีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จจริงงค้ให้ประชาชน รับผิดชอบ

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริหารที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

**พล.อ. ปรม ทิณสุลานนท์** ประธานองคมนตรี และรัฐบุรุษ กล่าวปาฐกถาพิเศษ เรื่องจริยธรรมของการบริหารภาครัฐ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการจัดงานครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ กล่าวว่า การบริหารต้องพูดถึงผู้บริหาร เพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน บางกรณีเป็นเรื่องเดียวกัน จริยธรรมของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม การใช้จริยธรรมและคุณธรรมในการบริหารงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะทำสิ่งที่ดีไปใช้และจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไป สิ่งเหล่านี้คือ<sup>๗๗</sup>

๑. ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและของผู้บริหารความซื่อสัตย์ไม่ได้หมายถึง การประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องตามจริยธรรมและศีลธรรมด้วย

๒. กฎหมาย เป็นที่ยอมรับกันว่า กฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหารผู้บริหารที่จะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายวางมาตรฐานขั้นต่ำของการประพฤติชอบไว้เท่านั้น แต่มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย

๓. ความเป็นธรรม บอกยากกว่าความเป็นธรรมคืออะไร บ้างว่าความเป็นธรรมอยู่ที่จิตสำนึกของผู้บริหาร ก็ไม่น่าจะถูกนัก เพราะผู้บริหารลำเอียง ถ้าคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์สูงสุดถือว่าเป็นธรรม

๔. ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกับเรื่องนี้คือ ในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรม กรณีจริยธรรมมีความสำคัญมาก เราสามารถหาหนทางที่จะให้ประสิทธิภาพไปด้วยกันได้กับจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส หรือความเป็นธรรม

๕. ความโปร่งใส เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกัน ปัจจุบันมีการเรียกร้องหาความโปร่งใสกันมาก เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบการบริหารภาครัฐได้ เรามีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารบัญญัติให้รัฐเปิดเผยข้อมูลอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประชาชน การหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูลถือว่าขัดจริยธรรม

๖. ความมั่นคงของรัฐ เราใช้จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐ ผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐ คือประโยชน์ของรัฐอย่างหนึ่ง การใช้

<sup>๗๗</sup> ปรม ทิณสุลานนท์, พล.อ., “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”, **มติชน**, (๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘) : ๒.

จริยธรรมการบริหารความมั่นคงอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจึงหาความสมดุลให้ได้

๗. ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ยังเชื่อว่า ความร่ำรวยสร้างชื่อเสียงเกียรติยศและฐานะได้ จึงคนจำนวนไม่น้อยรีบสร้างความร่ำรวยโดยไม่แยแสต่อจริยธรรม

สิ่งหนึ่งที่คิดว่าไม่มีในตำราคือ ความรัก มีคำกล่าวกันว่า ความรักเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์เป็นปรารถนา เป็นความหวังหาอาหาร ใครก็ตามที่มีความรัก ย่อมมุ่งพยายามที่จะให้สิ่งที่เรารักมีความสุข มีความเจริญ มีความมั่นคง

องค์กรก็ทำนองเดียวกัน ถ้าเรารักองค์กร เราจะปรารถนา เราจะมุ่งมั่นเพื่อองค์กร เราจะมุ่งมั่นนำจริยธรรมและคุณธรรมไปใช้ในการบริหารองค์กร มีคำกล่าวภาษาอังกฤษว่า “To love is not to give to love, is to care” น่าจะให้ความกระจ่างชัดจะกระทำการสิ่งใด ถ้าเราไม่มีความรักในสิ่งนั้น ก็ป่วยการเปล่าไม่มีทางสำเร็จ ผู้บริหารใดมีความรักองค์กรของตน จะใช้จริยธรรมในการบริหารและจะได้ผลสัมฤทธิ์เป็นเลิศ

วรภัทร โตรณเกษม ได้อธิบายคำว่า Good Governance หมายถึง “การกำกับดูแลที่ดี” หรือหมายถึง การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร” โดยหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของคือ “ผู้ถือหุ้น” ใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัท เข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบาย คัดเลือกและกำกับการผู้บริหารให้บริหารงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทสมตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้น และยังได้กล่าวถึงวิธีการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรว่าต้องเริ่มจาก

๑) คณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเป็นธรรมาภิบาล

๒) คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงควรทบทวน กระบวนการกำกับดูแลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตนว่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใส

๓) ปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการกำกับดูแลให้ดีขึ้น และสั่งให้มีการดำเนินการ<sup>๗๘</sup>

**สมคิด บางโม** เห็นว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีคุณธรรม มุ่งให้ประชาชนมีความอยู่ดี กินดี มีความสุข และบ้านเมืองประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน (ธุรกิจ) และภาคประชาสังคม (ประชาชนทั่วไป) นั่นคือให้ทุกภาคส่วนของบ้านเมืองได้รับความเป็นเมืองและมีความสุข<sup>๗๙</sup>

<sup>๗๘</sup> วรภัทร โตรณเกษม, การสร้าง Good Governance ในองค์กร, วารสาร กสท, (ตุลาคม ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

<sup>๗๙</sup> สมคิด บางโม, จริยธรรมทางธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนวิทย์การพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๐๕.

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดและองค์การมีภาระนำเอาไว้ ดังนี้

๑) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบธรรมาภิบาลในมุมมองของภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในภาครัฐ โดยส่วนใหญ่เน้นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์หรือการปกครอง โดยมุ่งให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักโดยกระบวนการในการบริหารจัดการสอดคล้องกับธรรมาภิบาล โดยสามารถสรุปรวบรวมแนวคิดของภาครัฐ มีดังนี้<sup>๕๐</sup>

(๑) แนวคิดที่ ๑ ธรรมาภิบาลเมืองค์ประกอบ ๔ ประการ

(๑.๑) การทำงานอย่างมีหลักการและความรับผิดชอบตรวจสอบได้

(๑.๒) การทำงานที่มีความยุติธรรม มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ

(๑.๓) การทำงานที่ให้ประชาชน ชุมชนมีส่วนร่วมหรือตระหนักในอำนาจในตัวเองให้อำนาจเป็นธรรม

(๑.๔) มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๒) แนวคิดที่ ๒ ธรรมาภิบาลเมืองค์ประกอบ ๕ ประการ

(๒.๑) มีความสุจริต ความถูกต้อง ความเป็นธรรม

(๒.๒) มีความเปิดเผย ความโปร่งใส

(๒.๓) มีความยุติธรรม ทัดเทียม เสมอภาค สังคมมีส่วนร่วมทุกกรณี

(๒.๔) ความรับผิดชอบต่อผลการกระทำด้วยตนเองหรือกลไกที่ดีมาตรวจสอบให้รับผิดชอบ

(๒.๕) มีความเข้มแข็งทางสติปัญญาสามารถเรียนรู้และปรับตัวเองได้ เนื่องจากสิ่งต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว

(๓) แนวคิดที่ ๓ ธรรมาภิบาลเมืองค์ประกอบ ๖ ประการ

(๓.๑) การมีส่วนร่วมของผู้ที่ได้รับผลกระทบ

(๓.๒) ความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ รับรู้ได้ในกระบวนการตัดสินใจ

ต่าง ๆ

(๓.๓) มีความรับผิดชอบชัดเจน สามารถรับผิดชอบการกระทำนั้น

(๓.๔) มีความชอบธรรมในการใช้อำนาจและเปิดเผย

(๓.๕) มีความชัดเจนในกฎเกณฑ์ การตัดสินใจจากกฎเกณฑ์ต้องมีความยุติธรรมชัดเจนอธิบายได้ด้วยหลักความจริง

(๓.๖) มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ในการดำเนินการและปฏิบัติงาน

(๔) แนวคิดที่ ๔ ธรรมาภิบาลเมืองค์ประกอบ ๓ ประการ

<sup>๕๐</sup> สมถวิล บุรีกุล และคณะ, โครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีระดับองค์กรไปสู่ภาคปฏิบัติ, (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๘), หน้า ๘.



(๔.๑) มีความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณะได้รับรู้ รัับทราบ ด้วยการปฏิบัติ

(๔.๒) มีการทำประชาพิจารณ์ตอบข้อซักถามสาธารณะเป็นครั้งคราว

(๔.๓) มีการกระจายอำนาจการบริหารจากผู้บริหารสู่ชุมชน ในการดูแลการบริหารทรัพย์สิน

๒) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบธรรมาภิบาลในภาคเอกชนและนักวิชาการ เป็นมุมมองที่เน้นการบริหารกิจการในองค์การเอกชน หรือบริษัทต่าง ๆ ซึ่งเน้นที่การแสวงหากำไรเป็นสำคัญ มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) แนวคิดที่ ๑ ธรรมาภิบาลของภาคเอกชนเมืองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) มีความเสมอภาคทั้งในด้านกฎหมายและโอกาส

(๑.๒) มีการเคารพสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างรัฐและสมาชิก

ของสังคม

(๑.๓) มีความโปร่งใสทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคสังคม

(๑.๔) คนส่วนใหญ่ในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการสังคม

(๑.๕) เป็นสังคมที่เคารพกฎหมาย

(๒) แนวคิดที่ ๒ คือแนวคิดของอานันท์ ปันยารชุน องค์ประกอบของธรรมาภิบาล จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบ ๕ คือ<sup>๕๑</sup>

(๒.๑) ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้

(๒.๒) การมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒.๓) การมีความคาดหวังได้

(๒.๔) การมีความโปร่งใส

(๒.๕) การมีความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง ๔

**สุดจิต นิमितกุล** ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทยมี ๑๑ องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดกลั้นอดทน หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็น ผู้กำกับดูแล เป็นองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นไปทางด้านการปกครอง การพัฒนา และการกระจายอำนาจ โดยมีความหมายดังนี้<sup>๕๒</sup>

<sup>๕๑</sup>อานันท์ ปันยารชุน, ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดีใหม่มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

<sup>๕๒</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓-๑๔.

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่ในการบริหาร เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน

๒. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

๔. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่างๆต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

๕. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจน

๖. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วม

๗. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (promotion of gender balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

๘. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

๙. การดำเนินการตามหลักธรรม (Operating by rule of law) พัฒนาปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

๑๐. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

๑๑. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โดยงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

สรุปได้ว่า “ ธรรมภิบาล ” เป็นขั้นตอนในการบริหารงานที่จัดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ประกอบด้วย ๖ หลักการคือ หลักนิติธรรม

หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งนับว่าเป็นหลักในการบริหารจัดการที่ดี ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยนำหลักการเหล่านี้มาใช้เป็นแนวในการบริหารงาน

### ๒.๓.๒) การนำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทย

การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทยเมื่อครั้งแรกที่มีการอ้างอิงถึงคำว่า "Governance" ตามความหมายที่ใช้กันในวงวิชาการนั้น คำว่า Governance ถูกใช้ในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินของประเทศไทยจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ในปี ๒๕๔๐ เมื่อคราวประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ การกู้เงินในครั้งแรกนั้นจำนวน ๑๗.๒ พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งภายหลังการแสดงเจตจำนงของรัฐบาลไทยนี้เอง ที่ทำให้นักวิชาการกลุ่มต่างๆ เริ่มหันมาสนใจ Governance ในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น<sup>๕๓</sup>

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๑ ธีรยุทธ บุญมี เป็นผู้ที่ทำให้คำว่า "ธรรมรัฐ" เป็นผู้ที่ทำให้คำว่า "ธรรมรัฐ" เป็นคำที่ใช้แทนคำว่า "Governance" โดยให้คำจำกัดความว่า หมายถึง การปกครองประเทศที่มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีการ ทศนคติของการบริหารของประเทศมาเน้นที่ประชาชนผู้รับบริการ เน้นความเป็นพลเมือง เน้นความเป็นชุมชน เน้นผลงานมากกว่า เน้นผู้ผลิต ฝ่ายของผู้มีอำนาจ ลดการจะเกิดธรรมรัฐได้ต้องมีการปฏิรูปสังคม คำว่า "ธรรมรัฐ" จึงเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยการเปิดแถลงข่าวเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๑ เรียกร้องให้รัฐบาลนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีขณะนั้นสร้าง "ธรรมรัฐแห่งชาติ" หรือ Governance โดยการระดมผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำสถาบันหลักการและเครือข่ายทางสังคม มาร่วมกันแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจในไทย<sup>๕๔</sup> นับจากนั้นมามีการใช้คำว่าธรรมรัฐเป็นคำแปลของคำว่า Governance ในภาษาไทยในช่วงแรกดูจะสร้างความคลุมเครือมากกว่าความกระจ่างชัด ด้วยความไม่ครอบคลุมของตัวศัพท์ที่เป็นการผสมคำว่า "ธรรม" กับคำว่า "รัฐ" และต่อมาคำว่า "ธรรมาภิบาล" ถูกบัญญัติใช้เป็นความหมายของคำว่า "Good Governance" หรือธรรมาภิบาล โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ภายหลังจากที่สถาบันฯ ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ โดยทาง TDRI ได้กำหนดเรื่อง ธรรมาภิบาลในสังคมไทยให้เป็น ๑ ใน ๔ ของหัวข้อหลักๆ และมีข้อเสนอเพื่อส่งเสริม ธรรมาภิบาลของไทยออกมา โดยนิยามธรรมาภิบาลว่าหมายถึง "กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาสังคมบ้านเมืองที่ดี อันหมายถึงการจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุกๆด้าน และทุก ๆระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์การและกลไกคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์การของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช้ส่วนราชการ การบริการราชการ

<sup>๕๓</sup>ธีรยุทธ บุญมี "ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒" , วารสารกรมประชาสัมพันธ์, (๒๕๔๑), หน้า ๑๑.

<sup>๕๔</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑

ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์การอิสระ (Independent Organization) องค์การภาคเอกชน ชมรม และสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคล ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,(ม.ป.ป.) ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง “คุณความดี ความถูกต้อง” และ “อภิบาล” ซึ่งตรงกับรากศัพท์ภาษาอังกฤษ ประการที่สอง “ธรรมาภิบาล” ใช้ได้ในความหมายอย่างกว้างขวางซึ่งรวมทั้งการบริหารที่ดีขององค์การธุรกิจเอกชน และการปกครองที่ดีของภาครัฐ

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลไทยได้บัญญัติความหมายที่เป็นทางการของคำว่า “ Good Governance ” ว่าหมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และให้นิยามว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้น มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ตามระเบียบนี้ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล ๖ หลักคือ<sup>๔๕</sup>

๑. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นตัวอย่างของสังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

<sup>๔๕</sup>ธีรพล อรุณะกสิกร (บรรณาธิการ), ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘ - ๑๐.

๔. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

๕. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จะเห็นว่าในส่วนของประเทศไทย ภาครัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดในสังคมไทย การนำระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐ รวมถึงในแวดวงวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อแนวคิดธรรมาภิบาลอย่างแพร่หลาย ดังนั้นการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการกำหนดหลักการพิจารณาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ดังนี้<sup>๕๖</sup>

๑. หลักนิติธรรม หลักการที่ควรพิจารณาคือ

๑.๑ มีกฎหมายที่จำเป็นรองรับ โดยไม่ให้อำนาจทำลายกฎหมายตัวเอง

๑.๒ มีการบังคับใช้

๑.๓ ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง โดยไม่ให้สนองเป้าหมายของผู้ถือและใช้เสียเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎหมาย

๒. หลักคุณธรรม หลักการที่ควรพิจารณาคือ

๒.๑ มีกรอบกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรม โดยไม่เพียงแต่คาดหวังเฉพาะจากจิตสำนึกในความมีคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น

๒.๒ มีมาตรการกำกับ ควบคุมให้ต้องยึดถือปฏิบัติตาม โดยไม่เพียงแต่พึ่งพาอาศัยเฉพาะบรรทัดฐานของข้อห้ามและความเชื่อทางศีลธรรม

๒.๓ มีมาตรฐานพิสูจน์ความผิด กำหนดความผิดและการลงโทษ โดยไม่เพียงแต่การใช้มาตรฐานทางความรู้สึกเป็นเครื่องวัดและไม่มีบทลงโทษ

<sup>๕๖</sup> ชาวนะ ไตรมาส, การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการบริการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยสามารภของคนในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗) หน้า ๑ - ๘.

๓. หลักความโปร่งใส หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๓.๑ มีการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดการและขั้นตอน โดยออกแบบโครงสร้าง และการทำหน้าที่ขององค์การแบบเปิด ครอบคลุมทั้งองค์การ

๓.๒ มีการจัดระบบงาน และข้อมูลข่าวสารแบบเปิด โดยการออกแบบ กระบวนการทำงานและการตัดสินใจให้เป็นแบบเปิดตลอดในทุกขั้นตอนที่สำคัญ

๔. หลักการมีส่วนร่วม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๔.๑ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นโยบาย แผนงานและงบประมาณ โดยการเข้าร่วมในมติของข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการรับรู้

๔.๒ การเข้าถึงการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ โดยการเข้าร่วมในมติของการตกลงใจ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการกระทำหรือการปฏิบัติการ

๔.๓ การเข้าถึงการกำกับควบคุมผลกระทบ มาตรฐาน เป้าหมาย และผลกระทบ โดยการเข้าร่วมในมติของการคาดหวังผลซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์

๕. หลักความรับผิดชอบ รับการตรวจสอบสาธารณะ มีหลักประกันสามารถตรวจสอบได้ หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๕.๑ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนเป็นพันธะสัญญาโดยวางกรอบความรับผิดชอบให้มีขอบเขตชัดเจนและมีข้อมูลพื้นที่แน่นอน

๕.๒ มีมาตรการกำกับควบคุมที่แน่นอนสม่ำเสมอ โดยสามารถรักษากรอบที่กำหนดไว้ให้ดำเนินอย่างต่อเนื่องได้

๕.๓ มีการติดตามประเมินวัดผลที่ต่อเนื่องและน่าเชื่อถือ โดยรักษามาตรฐานไว้ให้อยู่ในกรอบที่ยอมรับได้

๖. หลักความคุ้มค่าหรือหลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการที่ควรพิจารณาคือ

๖.๑ มีการเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยให้มีการเพิ่มของความสามารถมีสัดส่วนที่มากกว่าการเพิ่มของต้นทุนที่เป็นมูลค่าและเป็นคุณค่า

๖.๒ มีการวัดการสร้างความสามารถและศักยภาพการทำงาน เพื่อผลผลิตโดยให้การเพิ่มของผลผลิตมีสัดส่วนที่ผันไปในทางบวกตามต้นทุนในการเพิ่มความสามารถ

๖.๓ มีการวัดเพิ่มผลผลิตการทำงาน การควบคุมความเสี่ยงและลดความสูญเสียชีวิต เพื่อเพิ่มมูลค่าและประโยชน์ที่ได้

จะเห็นได้ว่าในส่วนของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ได้กำหนดแนวทางเพื่อ

สร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุคศาสตร์ การพัฒนาประชาธิปไตยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของภาคราชการ การสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารที่ดี โดยได้ขยายกรอบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาคธุรกิจเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบทั้งที่จัดตั้งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาคประชาชน รวมทั้งการปลุกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารที่ดีในสังคมไทย<sup>๘๗</sup>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ฉบับนี้ ก็ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ดังจะเห็นได้ในบางมาตราของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ได้มีการกล่าวถึงแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเอาไว้เช่นกัน ดังจะยกตัวอย่างให้เป็นในบางมาตราดังนี้

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายหรือหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน<sup>๘๘</sup>

มาตรา ๕๖ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชนหรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่นหรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ<sup>๘๙</sup>

มาตรา ๕๘ บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน<sup>๙๐</sup>

มาตรา ๖๒ บุคคลย่อมมีสิทธิตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>๙๑</sup>

<sup>๘๗</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘

<sup>๘๘</sup> สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖.

<sup>๘๙</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔.

<sup>๙๐</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๙๑</sup> อ่างแล้ว.

มาตรา ๖๒ บุคคลย่อมมีสิทธิตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>๕๒</sup>

มาตรา ๗๘ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินดังต่อไปนี้

(๔) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวในการปฏิบัติราชการ

(๕) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๖) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐ ดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม<sup>๕๓</sup>

มาตรา ๘๗ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพ หรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลายหรือรูปแบบอื่น<sup>๕๔</sup>

**สรุปได้ว่า** แนวคิดธรรมาภิบาลมีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในทุกภาคส่วนของสังคมไทย ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมและสรุปองค์ประกอบต่างๆ ของหลักธรรมาภิบาลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์กลไกกระบวนการบริหารงาน และสรุปเป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ ๖ ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

<sup>๕๒</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๕๓</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๕๔</sup> อ่างแล้ว.



## ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย

### ๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมา

เขตบางกอกน้อย เดิมมีชื่อเรียกว่า “อำเภออมรินทร์” เป็นชื่อเรียกตามประกาศกระทรวงนครบาลซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๔๕๘ ลงนามประกาศโดยมหาอำมาตย์เอก เจ้าพระยายมราช เสนาบดีกระทรวงนครบาลได้ ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ ๖

ด้วยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริว่า นามอำเภอบางแห่งยังไม่เหมาะแก่ชื่อดำบลอันเป็นหลักฐานมาแต่โบราณ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ มีประกาศให้เปลี่ยนนามอำเภออมรินทร์เรียกว่าอำเภอบางกอกน้อย อำเภอหงษารามเรียกว่าอำเภอบางกอกใหญ่ อำเภอราชคฤห์เรียกว่าอำเภอบางยี่เรือ อำเภอบุบผารามเรียกว่าอำเภอคลองสาน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๔๕๙ เป็นวันที่ ๒๐๗๐ ในรัชการปัจจุบัน (ถัดมาจากหนังสือประชุมกฎหมายประจำศก เล่ม ๒๙ พ.ศ. ๒๔๕๙)

อำเภอบางกอกน้อย เมื่อ พ.ศ. พ.ศ. ๒๔๕๙ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ ตำบล คือ ๑. ตำบลบางอ้อ ๒. ตำบลบางพลัด ๓. ตำบลบางบำหรุ ๔. ตำบลบางยี่ขัน ๕. ตำบลบางขุนนท์ ๖. ตำบลบางขุนศรี ๗. ตำบลศิริราช ๘. ตำบลบ้านช่างหล่อ

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้ยกเลิกหน่วยการปกครองเดิมคือ จังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเขตจังหวัดธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดี่ยวเรียกว่า “กรุงเทพมหานคร” และได้เปลี่ยนจากอำเภอบางกอกน้อยมาเป็น “เขตบางกอกน้อย” ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๕

เขตบางกอกน้อย ได้มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่อีกโดยกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตบางกอกน้อย จากแขวงบางพลัดเป็นเขตบางพลัด โดยได้ตัดพื้นที่แขวงบางอ้อ แขวงบางพลัด แขวงบางบำหรุ และแขวงบางยี่ขัน ไปขึ้นกับเขตบางพลัด ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๓๒ พื้นที่เขตบางกอกน้อย จึงเหลือเพียง ๔ แขวงคือ แขวงศิริราช แขวงบ้านช่างหล่อ แขวงบางขุนศรี และแขวงบางขุนนท์ สาเหตุที่แบ่งพื้นที่เขตบางกอกน้อยออกเป็น ๒ เขต ก็เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วให้กับประชาชนในพื้นที่เขตบางพลัดซึ่งมีประชากรมากไม่ต้องเสียเวลาเดินทางมาถึงเขตบางกอกน้อย

ต่อมาได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๔ เปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตบางกอกน้อย อีก โดยตัดพื้นที่ของเขตบางพลัดคือพื้นที่แขวงบางยี่ขัน และแขวงอรุณอมรินทร์บางส่วน ไปเป็นพื้นที่เขตบางกอกน้อย และได้กำหนดพื้นที่ที่ตัดโอนมาใหม่เป็นแขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อยจึงมีพื้นที่การปกครองเป็น ๕ แขวง คือ ๑. แขวงศิริราช

๒. แขวงบ้านช่างหล่อ ๓. แขวงอรุณอมรินทร์ ๔. แขวงบางขุนศรี ๕. แขวงอรุณอมรินทร์ ตั้งแต่ วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๔<sup>๕๕</sup>

### ๒.๔.๒ สภาพทางภูมิศาสตร์

๑) ที่ตั้ง สำนักงานเขตบางกอกน้อย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกก่อนไปทางเหนือของฝั่ง

๒) อาณาเขต มีอาณาเขตติดต่อกับเขตต่าง ๆ ดังนี้  
ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตบางพลัด มีถนนบรมราชชนนีและถนนสมเด็จพระปิ่นเกล้าเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตพระนคร มีแนวกิ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตบางกอกใหญ่ มีคลองมอญเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตลิ่งชัน มีคลองชักพระและคลองบางกอกน้อยเป็นเส้นแบ่งเขต

๓) พื้นที่ มีพื้นที่ ๑๑.๙๔๔ ตารางกิโลเมตร

### ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนพื้นที่แยกตามรายแขวง

| แขวง         | พื้นที่ /ตร.กม. |
|--------------|-----------------|
| ศิริราช      | ๑.๒๕๘           |
| บ้านช่างหล่อ | ๒.๐๗๖           |
| บางขุนนนท์   | ๑.๔๙๒           |
| บางขุนศรี    | ๔.๓๖๐           |
| อรุณอมรินทร์ | ๒.๗๕๘           |

สภาพพื้นที่พื้นที่โดยทั่วไปของเขตบางกอกน้อยเป็นที่ราบลุ่มมีคลองมากมาย แขวงทั้ง ๕ แขวง อยู่ในท้องค้ำของแม่น้ำเจ้าพระยาสายเก่า ลำน้ำเจ้าพระยาสายเดิมนั้นไหลอ้อมคือเมื่อลำน้ำมาถึงสามเสน แล้ววกเข้าตามคลองบางกอกน้อย คลองตลิ่งชัน คลองบางระมาด แล้วไปออกตรงปากคลองบางกอกใหญ่ คดเคี้ยวต่อไปลงอ่าวไทยเพราะสาเหตุที่ลำน้ำเจ้าพระยาเดิมไหลอ้อมทำให้เสียเวลาในการเดินทาง (สมัยก่อนการคมนาคมทางน้ำเป็นหลักใหญ่) ในสมัยสมเด็จพระไชยราชาธิราช (พ.ศ.๒๐๗๗-๒๐๘๙) แห่งกรุงศรีอยุธยา ได้โปรดให้ขุดคลองลัดตรงหน้าตำหนักแพ (คือตำราชวรดิษฐ์) เมื่อพ.ศ. ๒๐๗๗ และขุดเสร็จในปีพ.ศ. ๒๐๘๐ คลองขุด

<sup>๕๕</sup> เอกสารเขตบางกอกน้อย, สำนักงานเขตบางกอกน้อย, (ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

ใหม่นี้คือ ตั้งแต่คลองบางกอกน้อยไปจนถึงปากแม่น้ำเก่าตรงหน้าวัดอรุณราชวราราม เรียกว่า คลองลัดบางกอกน้อย ต่อมาทางน้ำพุ่งตรงเซาะตลิ่งกว้างออกไปทุกที กลายเป็นลำน้ำเจ้าพระยา ตรงท่าราชวรดิษฐ์ทุกวันนี้ ส่วนลำน้ำเจ้าพระยาเดิมนั้น น้ำไหลอ่อนลง จึงตื้นเขินกลายเป็นคลอง บางกอกน้อย ไหลผ่านตลิ่งชัน บางระมาด และคลองบางกอกใหญ่ ในปัจจุบัน

จากการที่เขตบางกอกน้อย มีคลองอยู่มากมายและประชาชนมีน้ำใช้ในพื้นที่อย่างอุดมสมบูรณ์ จึงทำให้สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวนผลไม้ และได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เช่นทุเรียนบางขุนนนท์ นอกจากนี้ยังมีการทำสวนไม้ดอกไม้ประดับ อันสวยงาม แต่ในปัจจุบันมีการใช้ที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยมากขึ้น พื้นที่ที่ใช้ในการเกษตรจึงลดน้อยลง พื้นที่ส่วนใหญ่กลายเป็นบ้านจัดสรร และบริเวณริมถนนสายต่างๆ เป็นที่ตั้งของอาคารพาณิชย์<sup>๙๖</sup>

๔) การคมนาคม ทางบก มีถนนสายหลักในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ได้แก่ ถนนเจริญสนิทวงศ์ ถนนพรานนก ถนนอิสรภาพ ถนนอรุณอมรินทร์ ถนนสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนบรมราชชนนี ถนนบางขุนนนท์ ส่วนทางสายรองและทางลัด ได้แก่ ถนนวัดสุทธาวาส ถนนรถไฟ ถนนเลียบทางรถไฟสายใต้ ถนนรุ่งประชา ซอยเจริญสนิทวงศ์ ๒๘ / ซอยอิสรภาพ ๓๙ (วัดดงมูลเหล็ก ซอยเจริญสนิทวงศ์ ๓๕ (วัดมะลิ) ซอยอิสรภาพ ๔๔ (แสงศึกษา) ทางน้ำ มีแม่น้ำเจ้าพระยา คลองบางกอกน้อย คลองชักพระ คลองมอญ

๕) สถานที่สำคัญ สถานีรถไฟธนบุรี ในอดีต (ปัจจุบันถูกปรับปรุงเป็นโรงพยาบาลศิริราชแล้ว) สถาบันวิมุตตยาลัย พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ เรือพระราชพิธี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธนบุรีท่าช้างวังหลัง (ท่าน้ำศิริราช) สามแยกไฟฉาย สี่แยกศิริราช สะพานอรุณอมรินทร์ สถานีรถไฟธนบุรี วัดระฆังโฆสิตาราม วัดอมรินทร์าราม วัดสุวรรณาราม วัดชินวรารามวรวิหาร โรงเรียนชินวรวิทยาลัย โรงเรียนสวนอนันต์ ตลาดพรานนก ตลาดศาลาน้ำร้อน ตลาดศาลาน้ำเย็น ตลาดบางขุนศรี ฐานทัพเรือกรุงเทพ วังนันทอุทยาน กรมอุทกหารเรือ กองดุริยางค์ทหารเรือ สโมสรทหารเรือ ภัทราวดีเธียเตอร์

๖) จำนวนประชากร จำนวนประชากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ซึ่งมีทั้งหมด ๕ แขวง ประกอบด้วย แขวงศิริราช แขวงบ้านช่างหล่อ แขวง บางขุนนนท์ แขวงบางขุนศรี และแขวงอรุณอมรินทร์ แยกตามรายแขวง ดังแสดงในตารางที่ ๒.๒

<sup>๙๖</sup> อ้างแล้ว.

## ตารางที่ ๒.๒ แสดงจำนวนประชากรแยกตามแขวง

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๔<sup>๙๗</sup>

| แขวง         | ชาย(คน) | หญิง (คน) | รวม(คน) |
|--------------|---------|-----------|---------|
| ศิริราช      | ๘,๙๕๙   | ๘,๒๑๖     | ๑๗,๑๗๕  |
| บ้านช่างหล่อ | ๑๗,๓๘๘  | ๑๘,๓๙๗    | ๓๕,๗๘๕  |
| บางขุนนนท์   | ๔,๕๑๘   | ๕,๒๘๓     | ๙,๘๐๑   |
| บางขุนศรี    | ๑๖,๓๕๕  | ๑๙,๓๕๕    | ๓๕,๗๑๐  |
| อรุณอมรินทร์ | ๙,๙๒๔   | ๑๑,๖๓๗    | ๒๑,๕๖๑  |
| รวม          | ๕๗,๑๔๔  | ๖๒,๘๘๘    | ๑๒๐,๐๓๒ |

### ๒.๔.๓ การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย

สำนักงานเขตบางกอกน้อยได้กำหนดแผนพัฒนาเขตบางกอกน้อยเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำงานในช่วงระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๘) โดยมีรายละเอียดของแผนพัฒนาเขต โดยประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์(Strategic Aims) และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) **วิสัยทัศน์ (Vision)** “เป็นเขตน่าอยู่อันดับหนึ่งที่มีความมั่นคงแห่งมนุษย์” เขตน่าอยู่อันดับหนึ่ง ตามแนวคิดของประชาชนโดยทั่วไปก็ต้องการให้พื้นที่หรือเขตที่ตนเองพักอาศัยนั้น มีความน่าอยู่น่าพักอาศัย นั่นคือ ต้องทำให้คุณภาพชีวิตในเมืองดีขึ้น ซึ่งรวมถึงระบบนิเวศ การเงินการคลัง และภาคประชาสังคม ตลอดจนต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ การที่จะทำให้เกิดความท้าทายนั้นควรกำหนดให้เขตบางกอกน้อยเป็นเขตน่าอยู่อันดับหนึ่งที่ถูกลือเลือกเพื่อการพักอาศัยและประกอบอาชีพ

มีความมั่นคงแห่งมนุษย์ (Human Security) เป็นคำที่ได้รับการกล่าวถึงมากขึ้น เพราะประเทศจะมั่นคงได้จะต้องอาศัยฐานรากที่เป็นต้นน้ำคือมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะต้องมีความมั่นคงโดยที่ความมั่นคงอาจจะพิจารณาได้จากการประกอบอาชีพ การมีรายได้ ความปลอดภัย การเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เป็นต้น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ประสบปัญหาความยากจน มีความสุข ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งความมั่นคงแห่งมนุษย์จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากเขตบางกอกน้อยเป็นเขตอู่รุกรักษ์เมืองเก่าที่มีประวัติมา

<sup>๙๗</sup> ข้อมูลทะเบียนราษฎรของฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางกอกน้อย, พ.ศ. ๒๕๕๔.

อย่างยาวนานย่อมมีสิ่งที่จะต้องดำรงรักษาไว้ให้รุ่นลูกหลานได้รับรู้และรับทราบที่ไปที่มาของบรรพบุรุษ การดำรงรักษานี้เป็นเรื่องที่จะกระทำร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะในปัจจุบันกระแสนิยมและวัตถุนิยมค่อนข้างรุนแรงจนอาจจะทำให้สิ่งที่ควมคุมมากับเขตบางกอกน้อยสูญหายไป นอกจากการดำรงรักษาแล้วยังควรพัฒนาในบางด้านให้มีสภาพดีขึ้นอีกด้วยเพื่อให้ปรากฏควบคู่และดึงดูดคนภายนอกมาใช้บริการในเขตบางกอกน้อย

## ๒) พันธกิจ (Mission)

๒.๑) การดำรงรักษาและพัฒนาทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ดังกล่าวแล้วว่าเขตบางกอกน้อยเป็นเมืองเก่าและมีมรดกและสภาพพื้นที่ที่ได้เปรียบในหลายพื้นที่ แต่สิ่งเหล่านี้ถูกละเลยและไม่มีกรมผลักดันอย่างจริงจัง เพื่อดำรงรักษาและพัฒนาทุนทั้ง ๒ ประการดังกล่าว ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางสังคมหมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมที่สามารถเรียกเอาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากมันได้ โดยมีองค์ประกอบหลัก ๓ ประการคือทุนมนุษย์ ทุนที่เป็นสถาบัน และทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ซึ่งการพัฒนา ทุนทางสังคมเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านปัจเจกบุคคล และการพัฒนาเศรษฐกิจจนลืมนึกถึงตัวบุคคล ความผูกพัน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญา ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ (Physical Capital) เช่น แม่น้ำ พื้นที่เกษตร เป็นต้น ก็เป็นอีกประเภทหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะเขตบางกอกน้อยมีคลองมากมาย และมีแม่น้ำเจ้าพระยากั้นระหว่างเขตบางกอกน้อยกับเขตพระนคร มีพื้นที่การเกษตรซึ่งเป็นทรัพยากรที่หายากยิ่งสำหรับความเป็นเมือง

๒.๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความมั่นคงแห่งมนุษย์ ดังนั้นควรที่จะพัฒนาด้านคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา และอื่น ๆ เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกด้วย

๒.๓) พัฒนาอาชีพและส่งเสริมให้มีรายได้ รวมถึงสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ในสภาพปัจจุบันและอนาคตอาชีพถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว จะนำมาซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีอีกด้วย ซึ่งการที่จะมีอาชีพได้อย่างดีนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งคือการศึกษาที่มีคุณภาพ อันจะทำให้ด้านอื่นมีคุณภาพตามไปด้วย

๒.๔) มุ่งเน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพราะเขตบางกอกน้อยเป็นเขตอนุรักษ์เมืองเก่าที่มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน การส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวก็จะทำให้เขตบางกอกน้อยมีรายได้และช่วยส่งเสริมด้านอาชีพแก่ชาวบางกอกน้อยอีกด้วย อันจะทำให้ “ของดี” ของบางกอกน้อยปรากฏแก่สายตากับชาวโลกโดยทั่วไป

๒.๕) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลควรให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับ และ มีความเข้าใจในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งแนวทางการบริหารสมัยใหม่ต่างยอมรับและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมอย่างมาก เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุดหรือ “เกาถูกที่คัน”

๒.๖) ให้ความสำคัญกับสำนักงานเขต เพราะจะเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเขตบางกอกน้อยสำนักงานเขตบางกอกน้อยก็ต้องเป็นองค์กรที่มีศักยภาพความสามารถและได้รับการยอมรับให้เป็นแบบอย่างของสำนักงานเขตอื่น ๆ ดังนั้นสำนักงานเขตก็ต้องมีความทันสมัย มีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมืออาชีพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีลักษณะการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

### ๓) ยุทธศาสตร์

เขตบางกอกน้อยมียุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๗ ด้าน

๓.๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคม (The Development of Communication) ที่เน้นในการให้ระบบคมนาคมมีระเบียบ มีความคล่องตัวและทั่วถึง รวมถึงยังเกิดความปลอดภัย แก่ผู้ใช้รถใช้ถนน ทั้งในด้านมลภาวะ และการสร้างจิตสำนึกให้กับชุมชนอีกด้วย

๓.๒) ยุทธศาสตร์การปฏิรูปด้านผังเมืองและการใช้ที่ดิน (The Reformation of City Planning and Land Using) ที่เน้นในเรื่องการจัดวางผังเมืองให้มีประสิทธิภาพ มุ่งการใช้ประโยชน์ จากที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเขตบางกอกน้อยมีที่ดินน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากร

๓.๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (The Development of Quality of Life) ที่มุ่งเน้นเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อต้องการสร้างความมั่นคงแห่งมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นฐานรากที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

๓.๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วม (The Development of Participation) เน้นเรื่องการให้ภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเขตบางกอกน้อย อันจะทำให้การพัฒนาเขตเกิดความยั่งยืน

๓.๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว (The Development of Tourism) เนื่องจากเขตบางกอกน้อยมีทุนทางสังคมมากมาย และเป็นเขตที่อยู่ในกลุ่มอนุรักษ์เมืองเก่า ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถใช้เป็นจุดขายเพื่อการท่องเที่ยว อันจะทำให้มีรายได้เข้ามาในเขตบางกอกน้อย

๓.๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (The Development of Economy) มุ่งเน้นให้ชาวบางกอกน้อยมีรายได้ มีอาชีพที่มั่นคง เพราะจะทำให้ชาวบางกอกน้อยสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย

๓.๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานเขตบางกอกน้อย (The Development of Bangkoknoi District Office) จะมุ่งให้ความสำคัญกับกลไกที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาเขตบางกอกน้อยนั่นคือสำนักงานเขต ให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความทันสมัย และมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามแบบอย่าง (Role Model)

โดยทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์มีจุดมุ่งหมายสุดท้ายที่จะทำให้เขตบางกอกน้อยเป็นเขตนำ  
อยู่ที่สามารถเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศใน  
การศึกษาและการกล่าวถึง โดยจัดอยู่ในอันดับหนึ่งของการเป็นเมืองนำอยู่<sup>๙๘</sup>

#### ๔) โครงสร้างและการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย

สำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีลักษณะการบริหารงานแบบ Functional  
Organization สายการบังคับบัญชาประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และ  
ฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและ  
สุขาภิบาล ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรักษาความสะอาดและ  
สวนสาธารณะ และ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีการบริหารงานโดยแบ่งสายการ  
บังคับบัญชาออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๑

---

<sup>๙๘</sup> ดูรายละเอียดในแผนพัฒนาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘.

แผนภาพ ๒.๑ แสดงแผนผังสายการบังคับบัญชาสำนักงานเขตบางกอกน้อย

แผนผังสายการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย



๒.๔.๔ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย

สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดทำให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขปโรค การก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดทำให้มีพิพิธภัณฑ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิ เสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและควบคุม สุสาน ฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดทำให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษา



ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ การคุ้มครองดูแลรักษา การใช้ประโยชน์ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งหน้าที่ออกเป็นฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ ฝ่ายคือ ๑.ฝ่ายปกครอง ๒.ฝ่ายทะเบียน ๓.ฝ่ายโยธา ๔.ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ๕.ฝ่ายรายได้ ๖.ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ๗.ฝ่ายการศึกษา ๘.ฝ่ายการคลัง ๙.ฝ่ายเทศกิจ ๑๐.ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม<sup>๑๙</sup>

**๑) ฝ่ายปกครอง** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียนปกครอง (ได้แก่ ทะเบียนพินัยกรรม ทะเบียนมูลนิธิ ทะเบียนสมาคม ทะเบียนมัสยิดอิสลาม ทะเบียนศาลเจ้า ทะเบียนสัตว์พาหนะ ทะเบียนพินัยกรรม) การฃาปนกิจสงเคราะห์ การสอบสวนรับรองบุคคล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเลือกตั้ง การทำประชามติและประชามติ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การคุ้มครองผู้บริโภค การบริหารและบริการข้อมูลข่าวสารของราชการ การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ การประชาสัมพันธ์ การรับเรื่องร้องทุกข์ การสื่อสารและรับส่งวิทยุ การประชุม งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานลูกเสือชาวบ้าน งานมวลชน งานเขตเคลื่อนที่ งานสภาเขต งานราชการส่วนภูมิภาค งานยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน และการติดตามประเมินผล งานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานนุการ งานพิธีการ งานดูแลและรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่และยานพาหนะกลาง งานสารสนเทศ งานราชการประจำทั่วไปของสำนักงานเขต งานที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒) ฝ่ายทะเบียน** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนแรงงานต่างด้าว สัญชาติ ทะเบียนทั่วไป (ได้แก่ ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อบุคคล) การควบคุมดูแลศูนย์ควบคุมบริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งและการพิจารณากำหนดหน่วยเลือกตั้ง การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

<sup>๑๙</sup> ดูรายละเอียดในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๕ สำนักงานเขตบางกอกน้อย, (อัสสำเนา).

**๓) ฝ่ายโยธา** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การซ่อมแซม การปรับปรุง  
 โรงเรือน ถนน ตรอก ซอย ทางเท้า ผิวจราจร สิ่งสาธารณประโยชน์และสะพานคนเดิน ซ้ำม การ  
 อนุญาตตัดคั่นหินทางเท้า การพิจารณาอนุญาตกระทำการต่าง ๆ ในที่สาธารณะของหน่วยงาน  
 สาธารณูปโภค การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่อยู่ในโครงการพื้นที่ปิดล้อมของสำนักงาน  
 เขตเพื่อการก่อสร้างหรือเชื่อมถนน ตรอก ซอย การดูแลรักษาที่สาธารณะและที่ของเอกชนที่  
 ยินยอมให้ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบำรุงดูแลรักษาคู คลอง ทางหรือท่อระบายน้ำ  
 สะพานข้ามคลอง การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ร่วมมือกับสำนักผังเมืองในการวางและ  
 จัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ การควบคุมอาคารที่ได้รับมอบหมาย การประกาศเขตเพลิงไหม้และ  
 ผังเฉพาะกิจ การตรวจสอบและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน การกำหนดพื้นที่ที่จะจัดรูปที่ดิน  
 กรณีที่เป็นพื้นที่เฉพาะภายในเขต การจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซมและดูแลรักษาความสะอาดป้ายชื่อ  
 ซอย ป้ายจราจรและกระจกมองโค้ง การทาสีขอบคั่นหิน การทาสีตีเส้น รวมถึงเส้นทแยงเหลือง  
 การจัดทำคั่นชะลอความเร็ว การติดตั้ง guard-rail อุปกรณ์ประกอบถนนและทางจักรยาน และ  
 รวมถึงการสำรวจ ออกแบบ หรือประมาณราคาเพื่อของบประมาณ การบริหารงบประมาณ การ  
 จัดหาพัสดุ การควบคุมการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง หรือบำรุงรักษาตามสัญญาหรืออำนาจ  
 หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๔) ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสุขาภิบาลอาหาร  
 การสุขาภิบาลสถานที่และการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายแก่สุขภาพ การสุขาภิบาลตลาด  
 สถานที่จำหน่ายอาหาร และสะสมอาหาร การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลทั่วไปให้ได้  
 มาตรฐานทางสุขาภิบาลและถูกสุขลักษณะ การควบคุมดูแลการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทาง  
 สาธารณะ การควบคุมมลพิษ การพัฒนา ควบคุมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้าง  
 ศักยภาพผู้ประกอบการและสร้างหรือขยายเครือข่ายมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้าน  
 สาธารณสุข การจำกัดแมลงและสัตว์นำโรค การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ การควบคุม  
 จัดการ กำจัด ห้าม ป้องกันและระงับเหตุรำคาญที่อาจเกิดหรือเกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือสถานที่  
 เอกชน การอนุญาตให้ใช้เครื่องขยายเสียง การออกใบอนุญาตสุสานและฌาปนสถาน สถานี  
 บริการน้ำมันเชื้อเพลิง การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยอาหาร การใช้  
 สารระเหย คุ้มครองผู้ไม่สูบบุหรี่ โรงงาน เป็นต้น และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๕) ฝ่ายรายได้** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของ  
 กรุงเทพมหานคร (ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่น ๆ ตามที่  
 ได้รับมอบหมาย) การสืบทรัพย์สินผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่เขต การดำเนินคดีกับผู้ค้างชำระภาษี  
 การจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ การจัดทำสถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท การ  
 รายงานการจัดเก็บภาษี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม การเก็บขนมูลฝอย (ยกเว้นมูลฝอยในแม่น้ำเจ้าพระยา เรือท่องเที่ยว และเรือสินค้า) การสูบขนถ่ายสิ่งปฏิกูล ไขมัน และน้ำมัน การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการเก็บขนมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้ การพิจารณาอนุญาตตัดและขุดย้ายต้นไม้ในที่สาธารณะ การจัดทำแผนการปลูกต้นไม้และพื้นที่สีเขียวในพื้นที่เขตที่รับผิดชอบ การดูแลรักษาความสะอาด บริเวณโบราณสถาน สถานที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม การสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๗) ฝ่ายการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชีและพัสดุ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕ งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา (ได้แก่ จัดตั้งกลุ่มลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาด แต่งตั้งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้บังคับบัญชากลุ่มลูกเสือและยุวกาชาด การทะเบียนลูกเสือและยุวกาชาด) ตรวจสอบโรงเรียน จัดพิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียนและข้าราชการครูในฝ่ายการศึกษา การเลือกตั้ง อ.ก.ก.ข้าราชการครู การเลือกตั้งกรรมการคณิศร การนิเทศการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งข้าราชการครูเข้ารับการศึกษา การประชุมสัมมนา การนิเทศและตรวจเยี่ยม การสนับสนุนงานวิชาการ วิจัย ประเมินผลโครงการและเผยแพร่ผลงานทางการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่การประสานงานวิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ตำแหน่งงานศูนย์วิชาการเขต และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๘) ฝ่ายการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ที่เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล เงินนอกงบประมาณและเงินอื่นใด (ได้แก่ การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงินต่อคลัง กรุงเทพมหานคร การเก็บรักษาเงิน การจัดทำสรรพบัญชีและทะเบียนต่างๆ การตรวจสอบหลักฐานการจ่าย การจัดทำบเด็อนแสดงรายการจ่ายเงินของหน่วยงาน การจัดทำรายงานทางการเงินตามระยะเวลาที่กำหนด การวิเคราะห์รายงานทางการเงินเพื่อการบริหาร การตรวจสอบรายงานทางการเงินของหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การควบคุม การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อการบริหาร การบริหารงบประมาณ การติดตามผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การจัดหาและควบคุมพัสดุ การควบคุมทรัพย์สิน การบริหารการเงิน การคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์) การปฏิบัติงานตามโครงการจัดระบบข้อมูลและข่ายงานระบบคอมพิวเตอร์ของกรุงเทพมหานคร (MIS) จำนวน ๙ ระบบงาน (ได้แก่ ระบบงานงบประมาณ ระบบงานการเงิน ระบบงานบัญชี ระบบบัญชีทรัพย์สิน ระบบงานจัดซื้อ ระบบงาน

จัดจ้าง ระบบงานเงินเดือน ระบบงานบริหารคลังพัสดุกลาง ระบบงานบริหารน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น) การบริหารข้อมูลและรายงานภาพรวมของงบประมาณ การเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของหน่วยงาน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๙) ฝ่ายเทคนิค** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดี และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๑๐) ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาชุมชน และสังคมทั้งทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายชุมชน การพัฒนาสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย การจัดให้มีองค์กรประชาชนในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนและจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน กองทุนพัฒนาชุมชน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การปรับปรุงชุมชน การรื้อย้ายชุมชน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดหาที่อยู่ชั่วคราว การส่งเสริมอาชีพ การจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต การดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอาชีพ การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการบริหารเงินออม ครอบครัว การดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติด การสงเคราะห์สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบภัย การสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริมความประพฤติเด็ก การควบคุมดูแลการดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กและสถานสงเคราะห์ ศูนย์เยาวชน ห้องสมุด บ้านหนังสือ ศูนย์กีฬา และลานกีฬา การดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการ การให้บริการ และจัดกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรี กีฬา ห้องสมุด ฯลฯ งานสภาเยาวชนเขต การอนุรักษ์ส่งเสริม เผยแพร่ ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานสภาวัฒนธรรมเขต งานพิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การสนับสนุนและประสานการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการเกษตรและสภาพแวดล้อมเพื่อการเกษตร การดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**สรุปได้ว่า** งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ตัวอย่างเช่น เมื่อแรกคลอดต้องแจ้งการเกิดเพื่อออกสูติบัตรให้กับเด็ก เมื่อเด็กเข้าโรงเรียนต้องแจ้งเกณฑ์เด็กเข้าเรียน เมื่อมีอายุครบ ๑๕ ปี บริบูรณ์ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชน ต่อมาเมื่อครบคร้วต้องจดทะเบียนสมรส และ เมื่อ

ถึงแก่กรรมต้องแจ้งตายเพื่อออกมรณบัตร เป็นต้น นับว่าภารกิจของงานมีความสำคัญกับชีวิตประจำวันของประชาชนเป็นอย่างมาก บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อยจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการที่จะร่วมมือในการหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

จากการทบทวนเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

**ธวัชชัย เพิ่มกร** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุดที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารบุคคลทำให้ความคุ้มครองยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ด้านการบริหารงานการเงินการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดมาตรการ ด้านการเงินการคลัง การมีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานการเงินการคลัง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะก่อประโยชน์โดยรวม<sup>๐๐</sup>

**พระพิภพ พลวฑฒโน** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขทั้ง ๖ หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกหลัก

<sup>๐๐</sup> ธวัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๙.

การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และอายุงานราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ และอายุงานราชการ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข จะเห็นได้ว่าการบริหารงานนั้นผู้บริหารของแต่ละองค์การควรคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดี ที่ทุก ๆ ส่วน เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงานทำให้หน่วยงานนั้น สามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้<sup>๑๑๑</sup>

**พระมหาทองดี อภิภูจน (ตรีตระการ)** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เขตภาษีเจริญ และเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เขตภาษีเจริญ และเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เขตภาษีเจริญ และเขตบางแค พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิกศศึกษานักธรรม และ วุฒิกศศึกษาบาลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระภิกษุที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ต่างกัน มีอายุต่างกัน และมีตำแหน่งต่างกันภายในวัดต่างๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ประเด็นสำคัญสำหรับข้อเสนอแนะเบื้องต้นคือ ควรเข้มงวดในด้านการปกครองให้มาก ควรมีผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละด้านอย่างจริงจัง ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน<sup>๑๑๒</sup>

<sup>๑๑๑</sup> พระพิภพ พลวฑฒโน, “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข” *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒)

<sup>๑๑๒</sup> พระมหาทองดี อภิภูจน (ตรีตระการ), “ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์เขตภาษีเจริญ และเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”, *พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

**พระมหาจตุพร ญาณวีโร (คำพูน)** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี” พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่าในด้านสถานภาพ อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนระดับการศึกษา และตำแหน่งในการบริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ประเด็นข้อแนะนำจากการวิจัยนี้ คือควรรับสมัครบุคลากรเพิ่ม ชี้แจงถึงคุณสมบัติหลักการบริหารงานพร้อมขวัญกำลังใจที่จะได้รับการทำงาน จัดโครงการฝึกอบรมทุก ๆ ปี<sup>๑๐๓</sup>

**พนิดา งามขุนทด** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา” พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาบุรีรัมย์โดยรวมจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมแยกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน ประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่อยากให้ปรับปรุงเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ คือผู้บริหารควรยอมรับและใส่ใจตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจ มีความสม่ำเสมอกับผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>๑๐๔</sup>

**สมหมาย บัวจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” พบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือทาน ด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้ายคือด้านปิยะวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดย

<sup>๑๐๓</sup> พระมหาจตุพร ญาณวีโร(คำพูน), “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, *พุทธศาสนคัมภีร์บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

<sup>๑๐๔</sup> พนิดา งามขุนทด, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคัมภีร์บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, )๒๕๕๒.

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ประสบการณ์ในการมาใช้บริการ ประเภทของการมาใช้บริการและพื้นที่อยู่อาศัยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน<sup>๑๐๕</sup>

**โสภณ สวาทาโต** ได้วิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักสังคหวัตถุ ๔" พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอติตัจฉริยา ด้านสมานัตตตา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านทาน ด้านปิยวาจา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอติตัจฉริยา และด้านสมานัตตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก<sup>๑๐๖</sup>

**สรุปได้ว่า** ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง ๖ ด้าน มีความสำคัญที่ผู้บริหารจะนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ต่อการบริหารและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### ๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

**กิตติพงษ์ อรุณพิพัฒน์** ได้วิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณี ศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำการศึกษาเปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของกระทรวงการคลัง พบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริตหลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนเป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

<sup>๑๐๕</sup> สมหมาย บัวจันทร์, " การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

<sup>๑๐๖</sup> โสภณ สวาทาโต, " ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.



ในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการนำหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการและคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และสำนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณาควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระเพื่อจะกำกับการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ ดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วยและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด<sup>๑๐๗</sup>

**ธินิตา ฐิตาภากร** ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล

๑. การเปิดเผยข้อมูล
๒. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ
๓. ความรับผิดชอบต่อในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

๔. การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล<sup>๑๐๘</sup>

**รัชชา ศานติยานนท์** ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติและความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จาก

<sup>๑๐๗</sup> กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ:กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพระปกเกล้า), ๒๕๕๕.

<sup>๑๐๘</sup> ธินิตา ฐิตาภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๖.

การศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาลัยในส่วนต่างๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี<sup>๑๑๕</sup>

**รหัส แสงผ่อง** ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษากระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลและเปรียบเทียบกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของกรรมการบริหารและสมาชิก อดต.ผลการวิจัยพบว่า

๑. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรีมีกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ<sup>๑๑๖</sup>

**รุ่งนภา ตาอินทร์** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหารองค์กร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง ๗ ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร<sup>๑๑๗</sup>

**รุช ญาณसार** ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (๑) ภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง (๒)

<sup>๑๑๕</sup> รัชนา สานติยานนท์, รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

<sup>๑๑๖</sup> รหัส แสงผ่อง, กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๗.

<sup>๑๑๗</sup> รุ่งนภา ตาอินทร์, ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

จากการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ยกเว้น ความเอื้ออาทร การฝึกอบรมและสวัสดิการ<sup>๑๑๒</sup>

**สรุป นายทองไชย** ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาล ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และต่างพอใจ เห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ในหลักนิติธรรมมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ของประชาชนด้วยความเสมอภาค ถูกต้อง รักษาประโยชน์ส่วนรวม ในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยตีพิมพ์ประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว/เสียงตามสายและวารสาร ในหลักการมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อ-จัดจ้าง การประชุมสภาเทศบาล การเสนอออกกฎหมายข้อบังคับ หลักความรับผิดชอบให้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นธรรมทั่วถึง และหลักความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นไปด้วยความประหยัด มีการแต่งตั้ง กรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ<sup>๑๑๓</sup>

**สรุปได้ว่า** การบริหารจัดการที่ดีประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลของระเบียบบริหารราชการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

<sup>๑๑๒</sup> วุฒิชัย ญาณสาร, ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๔.

<sup>๑๑๓</sup> สุรไชย นายทองไชย, “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล” กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

### ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

**บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี,** ได้วิจัยเรื่อง "ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล" โดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการปกครองที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยในประเทศไทย จึงมีการเสนอแนะกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวางอีกทั้งมีความพยายามที่จะให้มีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและเป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า ถ้าระบบบริหารราชการมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากจะมีส่วนทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพแล้ว ยังสร้างความเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศและสามารถนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศได้ ในประเทศไทยได้มีองค์การของทางราชการ เช่น สำนักงาน ก.พ. กระทรวงมหาดไทย และสถาบันการศึกษาได้เริ่มนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่า ยังอยู่ในช่วงของการใช้ได้ไม่นานนัก ซึ่งจะต้องติดตามเพื่อประเมินระดับความสำเร็จของการมีธรรมาภิบาลต่อไปในอนาคต แม้แต่กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงรัฐบาลกับธรรมาภิบาลในประเด็นสำคัญ เช่น ความโปร่งใส มีการตรวจสอบ ความมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทำนองเดียวกันกับรัฐธรรมนูญ ฉบับนี้กำลังจะถูกประเมินข้อดี ข้อเสีย เพื่อจะมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนต่อไป จึงเป็นเรื่องที่ต้องติดตามว่าหลักธรรมาภิบาลที่ใช้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขประการใดในอนาคต<sup>๑๔</sup>

**มัทนา เหลืองนาคทองดี** ได้วิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนั้นพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหาร

<sup>๑๔</sup>บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, "ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล", รายงานการวิจัย, สถาบันพระปกเกล้า, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางคณาจารย์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

ระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร<sup>๑๑๕</sup>

ณรงค์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มัธยฐานเลขคณิตรวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร<sup>๑๑๖</sup>

เตือนใจ ฤทธิจักร<sup>๑๑๗</sup> ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ การทรวงยุติธรรม” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก อาจเป็นเพราะกลุ่มสายงานหลักและกลุ่มสายงานสนับสนุนของ

<sup>๑๑๕</sup> มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, รายงานการวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

<sup>๑๑๖</sup> ณรงค์ แสงแก้ว, ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐.

<sup>๑๑๗</sup>เตือนใจ ฤทธิจักร, “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐.

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานแตกต่างกัน แต่ทั้งสองสายงานต้องประสานการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลนี้ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ที่ทุกภาคส่วนสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ซึ่งมีกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีให้หน่วยงานภาครัฐ นำมาปรับปรุงงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับธรรมาภิบาล

## ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

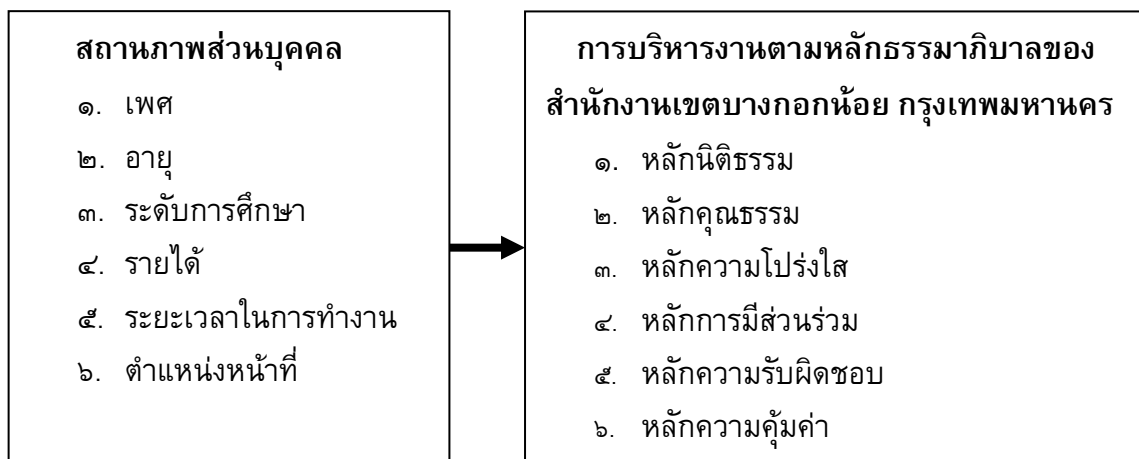
งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และ ตัวแปรตาม (Dependent) ดังนี้

**ตัวแปรต้น (Independent Variables)** คือสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ดังแผนภาพที่ ๒.๒

## ตัวแปรต้น (Dependent Variavles)

## ตัวแปรตาม (Independent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- ๓.๑.๑ ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๑.๒ กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- ๓.๑.๓ กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๑.๔ สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
- ๓.๑.๕ นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
- ๓.๑.๖ ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out)
- ๓.๑.๗ ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๑.๘ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
- ๓.๑.๙ สรุปและรายงานผลการวิจัย



### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขต บางกอกน้อย จำนวน ๘๔๓ คน<sup>๑</sup>

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) ตามสัดส่วนของบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๘๔๓ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๕ คน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

| ลำดับที่ | หน่วยงาน                            | ประชากร    | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|-------------------------------------|------------|---------------|
| ๑        | ฝ่ายปกครอง                          | ๓๘         | ๑๒            |
| ๒        | ฝ่ายทะเบียน                         | ๓๕         | ๑๑            |
| ๓        | ฝ่ายโยธา                            | ๑๒๒        | ๓๘            |
| ๔        | ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล         | ๓๓         | ๑๐            |
| ๕        | ฝ่ายรายได้                          | ๒๑         | ๗             |
| ๖        | ฝ่ายรักษาความสะอาดและ<br>สวนสาธารณะ | ๓๒๔        | ๑๐๒           |
| ๗        | ฝ่ายการศึกษา                        | ๑๘         | ๖             |
| ๘        | ฝ่ายการคลัง                         | ๒๒         | ๗             |
| ๙        | ฝ่ายเทศกิจ                          | ๑๘๓        | ๕๗            |
| ๑๐       | ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม     | ๔๗         | ๑๕            |
|          | <b>รวม</b>                          | <b>๘๔๓</b> | <b>๒๖๕</b>    |

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

<sup>๑</sup>เอกสารการจัดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเขตบางกอกน้อย พ.ศ.

๓.๓.๑ การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงาน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

๓.๓.๒ โครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

**ตอนที่ ๑** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง รายได้ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจรายการ(Checklist)

**ตอนที่ ๒** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑ ด้านหลักนิติธรรม ๒ ด้านหลักคุณธรรม ๓ ด้านหลักความโปร่งใส ๔ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ๕ ด้านหลักความรับผิดชอบ ๖ ด้านหลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ต(Likert s Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ๕ หมายความว่า ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๔ หมายความว่า ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย
- ๓ หมายความว่า ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ
- ๒ หมายความว่า ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย
- ๑ หมายความว่า ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ ๓** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการบริหารงานสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๖ ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยใช้คำถามเป็นลักษณะปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๓ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรง จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

(๑) พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D., ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ตำแหน่งอาจารย์หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) อาจารย์วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of item Object Congruence : IOC ) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓.๓.๔ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ ๐.๙๖๕

๓.๓.๕ จัดทำแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนนำเรียนผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานเขตบางกอกน้อย

๓.๔.๒ นำแบบสอบถามจำนวน ๒๖๕ ชุด แจกให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แล้วเก็บคืนนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด ๑๐๐% นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๔.๓ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๓.๕.๑ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สถิติที่ใช้คือความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) แปลความหมายดังนี้

### ช่วงค่าเฉลี่ย

### การแปลความหมาย

- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลมาก
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลปานกลาง
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

๓.๕.๒ สถิติอนุमान ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (T- test )ในกรณีในกรณีที่ตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one Way Anova) ในกรณีที่ตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.๕.๓ แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็นแบบความเรียง

## บทที่ ๔

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๖๕ ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทาง สังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ  
ส่วนบุคคล

|                                    |                   | (n = ๒๖๕) |        |
|------------------------------------|-------------------|-----------|--------|
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม     |                   | จำนวน     | ร้อยละ |
| <b>๑. เพศ</b>                      |                   |           |        |
|                                    | ชาย               | ๑๓๗       | ๕๑.๑   |
|                                    | หญิง              | ๑๒๘       | ๔๘.๙   |
| <b>๒. อายุ</b>                     |                   |           |        |
|                                    | ๒๐ - ๒๙ ปี        | ๔๗        | ๑๗.๗   |
|                                    | ๓๐ - ๓๙ ปี        | ๙๙        | ๓๗.๔   |
|                                    | ๔๐ - ๔๙ ปี        | ๖๒        | ๒๓.๔   |
|                                    | ๕๐ ปีขึ้นไป       | ๕๗        | ๒๑.๕   |
| <b>๓. ระดับการศึกษา</b>            |                   |           |        |
|                                    | ต่ำกว่าปริญญาตรี  | ๕๗        | ๒๑.๕   |
|                                    | ปริญญาตรี         | ๑๔๕       | ๕๔.๗   |
|                                    | สูงกว่าปริญญาตรี  | ๖๓        | ๒๓.๘   |
| <b>๔. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง</b>      |                   |           |        |
|                                    | ผู้บริหาร         | ๓๐        | ๑๑.๓   |
|                                    | ข้าราชการ         | ๑๔๓       | ๕๔.๐   |
|                                    | ลูกจ้าง           | ๙๒        | ๒๓.๘   |
| <b>๕. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง</b> |                   |           |        |
|                                    | ๑ - ๕ ปี          | ๔๔        | ๑๖.๖   |
|                                    | ๖ - ๑๐ ปี         | ๙๗        | ๓๖.๖   |
|                                    | ๑๑ - ๑๕ ปี        | ๖๒        | ๒๓.๔   |
|                                    | ๑๖ - ๒๐ ปี        | ๓๙        | ๑๔.๗   |
|                                    | ๒๑ ปีขึ้นไป       | ๒๓        | ๘.๗    |
| <b>๖. รายได้ต่อเดือน</b>           |                   |           |        |
|                                    | ๕๐๐๐ - ๑๐๐๐๐ บาท  | ๔๕        | ๑๗.๐   |
|                                    | ๑๐๐๐๑ - ๑๕๐๐๐ บาท | ๘๗        | ๓๒.๘   |
|                                    | ๑๕๐๐๑ - ๒๐๐๐๐ บาท | ๗๑        | ๒๖.๘   |
|                                    | ๒๐๐๐๑ - ๓๐๐๐๐ บาท | ๕๘        | ๒๑.๙   |
|                                    | ๓๐๐๐๑ บาทขึ้นไป   | ๔         | ๑.๕    |

**จากตารางที่ ๔.๑** พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

**เพศ** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ และเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๔๘.๓

**อายุ** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ รองลงมา อายุ ๔๐-๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔ อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕ และมีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุ ๒๐-๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗

**ระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕

**ตำแหน่ง** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐ ลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ และผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓

**ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ รองลงมา คือ ๑๑-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔ ตามด้วย ๑-๕ ปีคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖ และ ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗ และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ๒๑ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๘.๗

**รายได้ต่อเดือน** พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘ ตามด้วยมีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘ ตามด้วย ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐ และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐

**๔.๒ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านหลักนิติธรรม ๒) ด้านหลักคุณธรรม ๓) ด้านหลักความโปร่งใส ๔) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ๕) ด้านหลักความรับผิดชอบ ๖) ด้านหลักความคุ้มค่า รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๘ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ ๔.๒** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร โดยภาพรวม

(n = ๒๖๕)

| หลักธรรมาภิบาล    | ระดับความคิดเห็น |              |            |
|-------------------|------------------|--------------|------------|
|                   | $\bar{X}$        | S.D.         | การแปลผล   |
| หลักนิติธรรม      | ๓.๗๐             | ๐.๗๓๐        | มาก        |
| หลักคุณธรรม       | ๓.๖๔             | ๐.๖๔๓        | มาก        |
| หลักความโปร่งใส   | ๓.๗๑             | ๐.๖๔๘        | มาก        |
| หลักการมีส่วนร่วม | ๓.๖๐             | ๐.๗๒๔        | มาก        |
| หลักความรับผิดชอบ | ๓.๗๐             | ๐.๗๐๓        | มาก        |
| หลักความคุ้มค่า   | ๓.๖๕             | ๐.๖๘๓        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>     | <b>๓.๖๗</b>      | <b>๐.๖๐๘</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ หลักนิติธรรมและหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐



ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็นของ บุคลากร ด้านหลักนิติธรรม

(n = ๒๖๕)

| หลักนิติธรรม  | ระดับความคิดเห็น |              |            |
|---|------------------|--------------|------------|
|   | $\bar{X}$        | S.D.         | การแปลผล   |
| ๑. สำนักงานเขตบางกอกน้อยมีการออก กฎ ระเบียบ โดยคำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน                                   | ๓.๗๐             | ๐.๗๗๖        | มาก        |
| ๒. สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการสอบถาม บุคลากรภายในสำนักงานเขตก่อนในการออก ข้อบัญญัติที่จะมีผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน | ๓.๗๑             | ๐.๘๖๗        | มาก        |
| ๓. สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อบังคับต่างๆ ที่จะมีผลบังคับใช้     | ๓.๖๔             | ๐.๘๙๔        | มาก        |
| ๔. การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ                                 | ๓.๗๓             | ๐.๗๓๐        | มาก        |
| ๕. สำนักงานเขตบางกอกน้อย ปรับปรุงกฎระเบียบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ                               | ๓.๗๒             | ๐.๘๒๓        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>๓.๗๐</b>      | <b>๐.๗๓๐</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านหลักคุณธรรม

(n = ๒๖๕)

| หลักคุณธรรม  | ระดับความคิดเห็น |           |          |
|--|------------------|-----------|----------|
|  | $\bar{X}$        | S.D.      | การแปลผล |
| ๑. บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม                                | ๓.๗๐             | ๐.๗๙<br>๒ | มาก      |
| ๒. บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ | ๓.๖๒             | ๐.๘๓<br>๒ | มาก      |
| ๓. บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความซื่อสัตย์ สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณ             | ๓.๖๔             | ๐.๗๙๖     | มาก      |
| ๔. บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม                              | ๓.๖๓             | ๐.๗๙<br>๗ | มาก      |
| ๕. บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม                      | ๓.๖๓             | ๐.๗๒<br>๓ | มาก      |
| <b>รวม</b>   | ๓.๖๔             | ๐.๖๔๓     | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็นงาน ของบุคลากร ด้านหลักความโปร่งใส

(n = ๒๖๕)

| หลักความโปร่งใส  | ระดับความคิดเห็น |       |          |
|--|------------------|-------|----------|
|  | $\bar{X}$        | S.D.  | การแปลผล |
| ๑.การบริหารงานกิจกรรมต่างๆของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการสรุปเปิดเผยต่อสาธารณะ                        | ๓.๖๘             | ๐.๗๘๘ | มาก      |
| ๒.สำนักงานเขตบางกอกน้อยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบแผนและโครงการต่างๆ                    | ๓.๖๙             | ๐.๘๘๘ | มาก      |
| ๓.การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กระทำอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม                      | ๓.๖๙             | ๐.๘๓๗ | มาก      |
| ๔.กระบวนการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดเผย ตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา | ๓.๗๑             | ๐.๘๐๓ | มาก      |
| ๕.ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง   | ๓.๗๙             | ๐.๗๗๔ | มาก      |
| รวม  | ๓.๗๑             | ๐.๖๘๔ | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามความระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๒๖๕)

| หลักการมีส่วนร่วม   | ระดับความคิดเห็น |       |          |
|---|------------------|-------|----------|
|   | $\bar{X}$        | S.D.  | การแปลผล |
| ๑. สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มี ผลกระทบ             | ๓.๖๖             | ๐.๘๖๐ | มาก      |
| ๒. บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานต่างๆ                                  | ๓.๕๙             | ๐.๘๔๘ | มาก      |
| ๓. สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ผลงาน                           | ๓.๖๐             | ๐.๙๔๑ | มาก      |
| ๔. สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา                                 | ๓.๔๙             | ๐.๘๖๒ | มาก      |
| ๕. สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทางด้านการกุศลของสำนักงานเขต | ๓.๖๖             | ๐.๗๗๘ | มาก      |
| รวม   | ๓.๖๐             | ๐.๗๒๔ | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นในการ แก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๙ ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = ๒๖๕)

| หลักความรับผิดชอบ  | ระดับความคิดเห็น |              |            |
|--|------------------|--------------|------------|
|  | $\bar{X}$        | S.D.         | การแปลผล   |
| ๑. บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา          | ๓.๖๕             | ๐.๘๑๒        | มาก        |
| ๒. สำนักงานเขตบางกอกน้อย เอาใจใส่ต่อปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน  | ๓.๖๑             | ๐.๙๔๓        | มาก        |
| ๓. การให้บริการต่างๆของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นไปด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน | ๓.๖๘             | ๐.๘๕๒        | มาก        |
| ๔. การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม                                 | ๓.๗๒             | ๐.๘๓๓        | มาก        |
| ๕. บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน                                      | ๓.๘๓             | ๐.๗๔๕        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>๓.๗๐</b>      | <b>๐.๗๐๓</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = ๒๖๕)

| หลักความคุ้มค่า   | ระดับการปฏิบัติงาน |              |            |
|---|--------------------|--------------|------------|
|   | $\bar{X}$          | S.D.         | การแปลผล   |
| ๑. บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อส่วนรวม        | ๓.๗๓               | ๐.๗๖๔        | มาก        |
| ๒. สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการรณรงค์ให้ ปฏิบัติงานประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ                                 | ๓.๖๘               | ๐.๗๙๘        | มาก        |
| ๓. การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรของสำนักงานเขต บางกอกน้อยมีความเหมาะสมและความชำนาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ | ๓.๖๓               | ๐.๘๖๙        | มาก        |
| ๔. การใช้งบประมาณของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติ งานได้รับ   | ๓.๕๕               | ๐.๘๐๖        | มาก        |
| ๕. การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ                                   | ๓.๖๘               | ๐.๗๗๗        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>๓.๖๕</b>        | <b>๐.๖๘๓</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่ารวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

**๔.๓ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้ ตามสมมติฐานที่ ๑-๖ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังตารางที่ ๔.๙ – ๔.๕๐

**สมมติฐานที่ ๑** บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๙** ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม  
 สถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

(n = ๒๖๕)

| หลักธรรมาภิบาล    | เพศ         |              |             |              | t            | Sig.         |
|-------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
|                   | ชาย         |              | หญิง        |              |              |              |
|                   | $\bar{X}$   | S.D.         | $\bar{X}$   | S.D.         |              |              |
| หลักนิติธรรม      | ๓.๗๑        | ๐.๗๑๘        | ๓.๖๙        | ๐.๗๓๐        | ๐.๒๔๕        | ๐.๘๐๗        |
| หลักคุณธรรม       | ๓.๕๕        | ๐.๖๔๕        | ๓.๖๔        | ๐.๖๔๓        | -๒.๔๔๙       | ๐.๑๕๐        |
| หลักความโปร่งใส   | ๓.๖๕        | ๐.๖๘๙        | ๓.๗๑        | ๐.๖๘๔        | -๑.๕๘๗       | ๐.๑๑๔        |
| หลักการมีส่วนร่วม | ๓.๕๑        | ๐.๗๒๓        | ๓.๖๐        | ๐.๗๒๔        | -๒.๒๒๕       | ๐.๐๒๗        |
| หลักความรับผิดชอบ | ๓.๖๕        | ๐.๖๙๖        | ๓.๗๐        | ๐.๗๐๓        | -๑.๑๖๓       | ๐.๒๔๖        |
| หลักความคุ้มค่า   | ๓.๕๖        | ๐.๖๖๔        | ๓.๖๕        | ๐.๖๘๓        | ๒.๒๘๙        | ๐.๒๓๐        |
| <b>รวม</b>        | <b>๓.๖๐</b> | <b>๐.๖๐๗</b> | <b>๓.๖๗</b> | <b>๐.๖๐๙</b> | <b>๑.๙๙๘</b> | <b>๐.๐๗๘</b> |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
 ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่  
 แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้





จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ       |            |            |             |
|-------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|
|             |           | ๒๐ - ๒๙ ปี | ๓๐ - ๓๙ ปี | ๔๐ - ๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๓.๙๙       | ๓.๘๐       | ๓.๒๖       | ๓.๖๓        |
| ๒๐ - ๒๙ ปี  | ๓.๙๙      | -          | ๐.๑๙       | ๐.๗๓*      | ๐.๓๖*       |
| ๓๐ - ๓๙ ปี  | ๓.๘๐      | -          | -          | ๐.๕๔*      | ๐.๑๗        |
| ๔๐ - ๔๙ ปี  | ๓.๒๖      | -          | -          | -          | -๐.๓๗*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๖๓      | -          | -          | -          | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐-๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักนิติธรรม จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ       |            |            |             |
|-------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|
|             |           | ๒๐ - ๒๙ ปี | ๓๐ - ๓๙ ปี | ๔๐ - ๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๔.๑๙       | ๓.๙๒       | ๓.๒๑       | ๓.๖๑        |
| ๒๐ - ๒๙ ปี  | ๔.๑๙      | -          | ๐.๓๗*      | ๐.๙๘*      | ๐.๕๘*       |
| ๓๐ - ๓๙ ปี  | ๓.๙๒      | -          | -          | ๐.๖๑*      | ๐.๒๑        |
| ๔๐ - ๔๙ ปี  | ๓.๒๑      | -          | -          | -          | -๐.๔๐*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๖๑      | -          | -          | -          | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐- ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
หลักคุณธรรม จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ     |          |          |             |
|-------------|-----------|----------|----------|----------|-------------|
|             |           | ๒๐-๒๙ ปี | ๓๐-๓๙ ปี | ๔๐-๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๓.๙๘     | ๓.๗๑     | ๓.๓๐     | ๓.๖๑        |
| ๒๐-๒๙ ปี    | ๓.๙๘      | -        | ๐.๒๗*    | ๐.๖๘*    | ๐.๓๗*       |
| ๓๐-๓๙ ปี    | ๓.๗๑      | -        | -        | ๐.๔๑*    | ๐.๑๐        |
| ๔๐-๔๙ ปี    | ๓.๓๐      | -        | -        | -        | -๐.๓๑*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๖๑      | -        | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความโปร่งใส จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ     |          |          |             |
|-------------|-----------|----------|----------|----------|-------------|
|             |           | ๒๐-๒๙ ปี | ๓๐-๓๙ ปี | ๔๐-๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๔.๐๐     | ๓.๘๔     | ๓.๒๘     | ๓.๗๒        |
| ๒๐-๒๙ ปี    | ๔.๐๐      | -        | ๐.๑๖     | ๐.๗๒*    | ๐.๒๘*       |
| ๓๐-๓๙ ปี    | ๓.๘๔      | -        | -        | ๐.๕๖*    | ๐.๑๒        |
| ๔๐-๔๙ ปี    | ๓.๒๘      | -        | -        | -        | -๐.๔๔*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๗๒      | -        | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ     |          |          |             |
|-------------|-----------|----------|----------|----------|-------------|
|             |           | ๒๐-๒๙ ปี | ๓๐-๓๙ ปี | ๔๐-๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๓.๘๘     | ๓.๗๔     | ๓.๒๑     | ๓.๕๖        |
| ๒๐-๒๙ ปี    | ๓.๘๘      | -        | ๐.๑๔     | ๐.๖๗*    | ๐.๓๒*       |
| ๓๐-๓๙ ปี    | ๓.๗๔      | -        | -        | ๐.๕๓*    | ๐.๑๘        |
| ๔๐-๔๙ ปี    | ๓.๒๑      | -        | -        | -        | -๐.๓๕*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๕๖      | -        | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
หลักความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ       |            |            |             |
|-------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|
|             |           | ๒๐ - ๒๙ ปี | ๓๐ - ๓๙ ปี | ๔๐ - ๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๓.๙๕       | ๓.๘๙       | ๓.๒๙       | ๓.๖๑        |
| ๒๐ - ๒๙ ปี  | ๓.๙๕      | -          | ๐.๐๖       | ๐.๖๖*      | ๐.๓๔*       |
| ๓๐ - ๓๙ ปี  | ๓.๘๙      | -          | -          | ๐.๖๐*      | ๐.๒๘*       |
| ๔๐ - ๔๙ ปี  | ๓.๒๙      | -          | -          | -          | -๐.๓๒*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๖๑      | -          | -          | -          | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
หลักความคุ้มค่า จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๕)

| อายุ        | $\bar{X}$ | อายุ     |          |          |             |
|-------------|-----------|----------|----------|----------|-------------|
|             |           | ๒๐-๒๙ ปี | ๓๐-๓๙ ปี | ๔๐-๔๙ ปี | ๕๐ ปีขึ้นไป |
|             |           | ๓.๙๑     | ๓.๗๗     | ๓.๒๔     | ๓.๖๙        |
| ๒๐-๒๙ ปี    | ๓.๙๑      | -        | ๐.๑๔     | ๐.๖๗*    | ๐.๒๒        |
| ๓๐-๓๙ ปี    | ๓.๗๗      | -        | -        | ๐.๕๓*    | ๐.๐๘        |
| ๔๐-๔๙ ปี    | ๓.๒๔      | -        | -        | -        | -๐.๔๕*      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป | ๓.๖๙      | -        | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ดังตารางที่ ๔.๑๙ - ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๗๗             | ๓.๘๐      | ๓.๒๗             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๗๗      | -                | -๐.๐๓*    | ๐.๕๐*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๘๐      | -                | -         | ๐.๕๓*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๗      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมากกว่าบุคลากรที่มีระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักนิติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๘๕             | ๓.๘๔      | ๓.๒๔             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๘๕      | -                | ๐.๐๑      | ๐.๖๑*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๘๔      | -                | -         | ๐.๖๐*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๔      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักคุณธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๗๙             | ๓.๗๕      | ๓.๒๕             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๗๙      | -                | ๐.๐๔      | ๐.๕๔*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๗๕      | -                | -         | ๐.๕๐*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๕      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๘๔             | ๓.๘๔      | ๓.๒๙             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๘๔      | -                | ๐.๐๐      | ๐.๕๕*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๘๔      | -                | -         | ๐.๕๕*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๙      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๖๘             | ๓.๗๓      | ๓.๒๓             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๖๘      | -                | -๐.๐๕     | ๐.๔๕*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๗๓      | -                | -         | ๐.๕๐*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๓      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความการมีส่วนร่วม น้อยกว่ากว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๗๖             | ๓.๘๕      | ๓.๓๐             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๗๖      | -                | -๐.๐๙     | ๐.๔๖*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๘๕      | -                | -         | ๐.๕๕*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๓๐      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๔ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ น้อยกว่ากว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความคุ้มค่า จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๖๕)

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา    |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                  |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|                  |           | ๓.๗๓             | ๓.๗๘      | ๓.๒๘             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓.๗๓      | -                | -๐.๐๕     | ๐.๔๕*            |
| ปริญญาตรี        | ๓.๗๘      | -                | -         | ๐.๕๐*            |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓.๒๘      | -                | -         | -                |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๕ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า น้อยกว่ากว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๕



จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗ - ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๑๙                | ๓.๗๖      | ๓.๓๖    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๑๙      | -                   | ๐.๔๓*     | ๐.๘๓*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๗๖      | -                   | -         | ๐.๔๐*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๖      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักนิติธรรม จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๔๓                | ๓.๗๕      | ๓.๓๘    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๔๓      | -                   | ๐.๖๘*     | ๑.๐๕*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๗๕      | -                   | -         | ๐.๓๗*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๘      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๘ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักคุณธรรม จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๐๔                | ๓.๘๑      | ๓.๒๖    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๐๔      | -                   | ๐.๒๓*     | ๐.๗๘*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๘๑      | -                   | -         | ๐.๕๕*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๒๖      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความโปร่งใส จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๒๑                | ๓.๘๒      | ๓.๓๙    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๒๑      | -                   | ๐.๓๙*     | ๐.๘๒*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๘๒      | -                   | -         | ๐.๔๓*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๙      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๑๑                | ๓.๖๔      | ๓.๓๗    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๑๑      | -                   | ๐.๔๗*     | ๐.๗๔*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๖๔      | -                   | -         | ๐.๒๗*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๗      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๑ พบว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความรับผิดชอบ จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๒๑                | ๓.๘๐      | ๓.๓๗    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๒๑      | -                   | ๐.๔๑*     | ๐.๘๔*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๘๐      | -                   | -         | ๐.๔๓*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๗      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๒ พบว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความคุ้มค่า จำแนกตามปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง |           |         |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------|
|                     |           | ผู้บริหาร           | ข้าราชการ | ลูกจ้าง |
|                     |           | ๔.๑๓                | ๓.๗๔      | ๓.๓๗    |
| ผู้บริหาร           | ๔.๑๓      | -                   | ๐.๓๙*     | ๐.๗๕*   |
| ข้าราชการ           | ๓.๗๔      | -                   | -         | ๐.๓๗*   |
| ลูกจ้าง             | ๓.๓๗      | -                   | -         | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๓ พบว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๕-๔.๔๑

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลา<br>ในการดำรง<br>ตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|----------------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
|                                  |           | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                                  |           | ๓.๙๐                     | ๓.๗๙    | ๓.๓๓     | ๓.๕๔     | ๓.๘๑        |
| ๑ - ๕ ปี                         | ๓.๙๐      | -                        | ๐.๑๑    | ๐.๕๗*    | ๐.๓๖*    | ๐.๐๙        |
| ๖ - ๑๐ ปี                        | ๓.๗๙      | -                        | -       | ๐.๔๖*    | ๐.๒๕*    | -๐.๐๒       |
| ๑๑ - ๑๕ ปี                       | ๓.๓๓      | -                        | -       | -        | -๐.๒๑    | -๐.๔๘*      |
| ๑๖ - ๒๐ ปี                       | ๓.๕๔      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๒๗       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                      | ๓.๘๑      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๕ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี เห็นด้วยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี เห็นด้วยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี เห็นด้วยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี เห็นด้วยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักนิติธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|--------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
|                          |           | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                          |           | ๔.๐๐                     | ๓.๘๔    | ๓.๔๑     | ๓.๔๕     | ๓.๗๗        |
| ๑ - ๕ ปี                 | ๔.๐๐      | -                        | ๐.๑๖    | ๐.๕๙*    | ๐.๕๕*    | ๐.๒๓        |
| ๖ - ๑๐ ปี                | ๓.๘๔      | -                        | -       | ๐.๔๓     | ๐.๓๙*    | ๐.๐๗        |
| ๑๑ - ๑๕ ปี               | ๓.๔๑      | -                        | -       | -        | -๐.๐๔    | -๐.๓๖*      |
| ๑๖ - ๒๐ ปี               | ๓.๔๕      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๓๒       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป              | ๓.๗๗      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๖ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
**หลักคุณธรรม** จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาใน         |           | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|--------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
| การดำรง<br>ตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                    |           | ๓.๙๒                     | ๓.๗๗    | ๓.๑๗     | ๓.๖๔     | ๓.๘๖        |
| ๑ - ๕ ปี           | ๓.๙๒      | -                        | ๐.๑๕    | ๐.๗๕*    | ๐.๒๘*    | ๐.๐๖        |
| ๖ - ๑๐ ปี          | ๓.๗๗      | -                        | -       | ๐.๖๐*    | ๐.๑๓     | -๐.๐๙       |
| ๑๑ - ๑๕ ปี         | ๓.๑๗      | -                        | -       | -        | -๐.๔๗*   | -๐.๖๙*      |
| ๑๖ - ๒๐ ปี         | ๓.๖๔      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๒๒       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป        | ๓.๘๖      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๗ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และน้อยกว่า ๒๑ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี เห็นด้วยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๓๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
หลักความโปร่งใส จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|--------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
|                          |           | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                          |           | ๓.๙๗                     | ๓.๙๓    | ๓.๓๑     | ๓.๖๖     | ๓.๙๘        |
| ๑ - ๕ ปี                 | ๓.๙๗      | -                        | ๐.๑๔    | ๐.๖๖*    | ๐.๓๑*    | ๐.๐๙        |
| ๖ - ๑๐ ปี                | ๓.๙๓      | -                        | -       | ๐.๕๒*    | ๐.๑๗     | -๐.๐๕       |
| ๑๑ - ๑๕ ปี               | ๓.๓๑      | -                        | -       | -        | -๐.๓๕*   | -๐.๕๗*      |
| ๑๖ - ๒๐ ปี               | ๓.๖๖      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๒๒       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป              | ๓.๙๘      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๘ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และน้อยกว่า ๒๑ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาใน<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|----------------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
|                                  |           | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                                  |           | ๓.๗๕                     | ๓.๗๓    | ๓.๓๗     | ๓.๔๒     | ๓.๖๘        |
| ๑ - ๕ ปี                         | ๓.๗๕      | -                        | ๐.๐๒    | ๐.๓๘*    | ๐.๓๓*    | ๐.๐๗        |
| ๖ - ๑๐ ปี                        | ๓.๗๓      | -                        | -       | ๐.๓๖*    | ๐.๓๑*    | ๐.๐๕        |
| ๑๑ - ๑๕ ปี                       | ๓.๓๗      | -                        | -       | -        | -๐.๐๕    | -๐.๓๑       |
| ๑๖ - ๒๐ ปี                       | ๓.๔๒      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๒๖       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                      | ๓.๖๘      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๓๙ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และน้อยกว่า ๒๑ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาใน     |           | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|----------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
| การดำรงตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                |           | ๓.๘๙                     | ๓.๘๓    | ๓.๓๒     | ๓.๗๐     | ๓.๘๒        |
| ๑ - ๕ ปี       | ๓.๘๙      | -                        | ๐.๐๖    | ๐.๕๗*    | ๐.๑๙     | ๐.๐๗        |
| ๖ - ๑๐ ปี      | ๓.๘๓      | -                        | -       | ๐.๕๑*    | ๐.๑๓     | ๐.๐๑        |
| ๑๑ - ๑๕ ปี     | ๓.๓๒      | -                        | -       | -        | -๐.๓๘*   | -๐.๕๐       |
| ๑๖ - ๒๐ ปี     | ๓.๗๐      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๑๒       |
| ๒๑ ปีขึ้นไป    | ๓.๘๒      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๔๐ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
 หลักความคุ้มค่า จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(n = ๒๖๕)

| ระยะเวลาใน<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง | $\bar{X}$ | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง |         |          |          |             |
|----------------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|-------------|
|                                  |           | ๑-๕ ปี                   | ๖-๑๐ ปี | ๑๑-๑๕ ปี | ๑๖-๒๐ ปี | ๒๑ ปีขึ้นไป |
|                                  |           | ๓.๘๘                     | ๓.๗๖    | ๓.๓๙     | ๓.๔๑     | ๓.๘๘        |
| ๑ - ๕ ปี                         | ๓.๘๘      | -                        | ๐.๑๒    | ๐.๔๙*    | ๐.๔๗*    | ๐.๐๐        |
| ๖ - ๑๐ ปี                        | ๓.๗๖      | -                        | -       | ๐.๓๗*    | ๐.๓๕*    | -๐.๑๒       |
| ๑๑ - ๑๕ ปี                       | ๓.๓๙      | -                        | -       | -        | -๐.๐๒    | -๐.๔๙*      |
| ๑๖ - ๒๐ ปี                       | ๓.๔๑      | -                        | -       | -        | -        | -๐.๔๗*      |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                      | ๓.๘๘      | -                        | -       | -        | -        | -           |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๔๑ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๔๓-๔.๔๕

















๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของ  
บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๔.๕๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

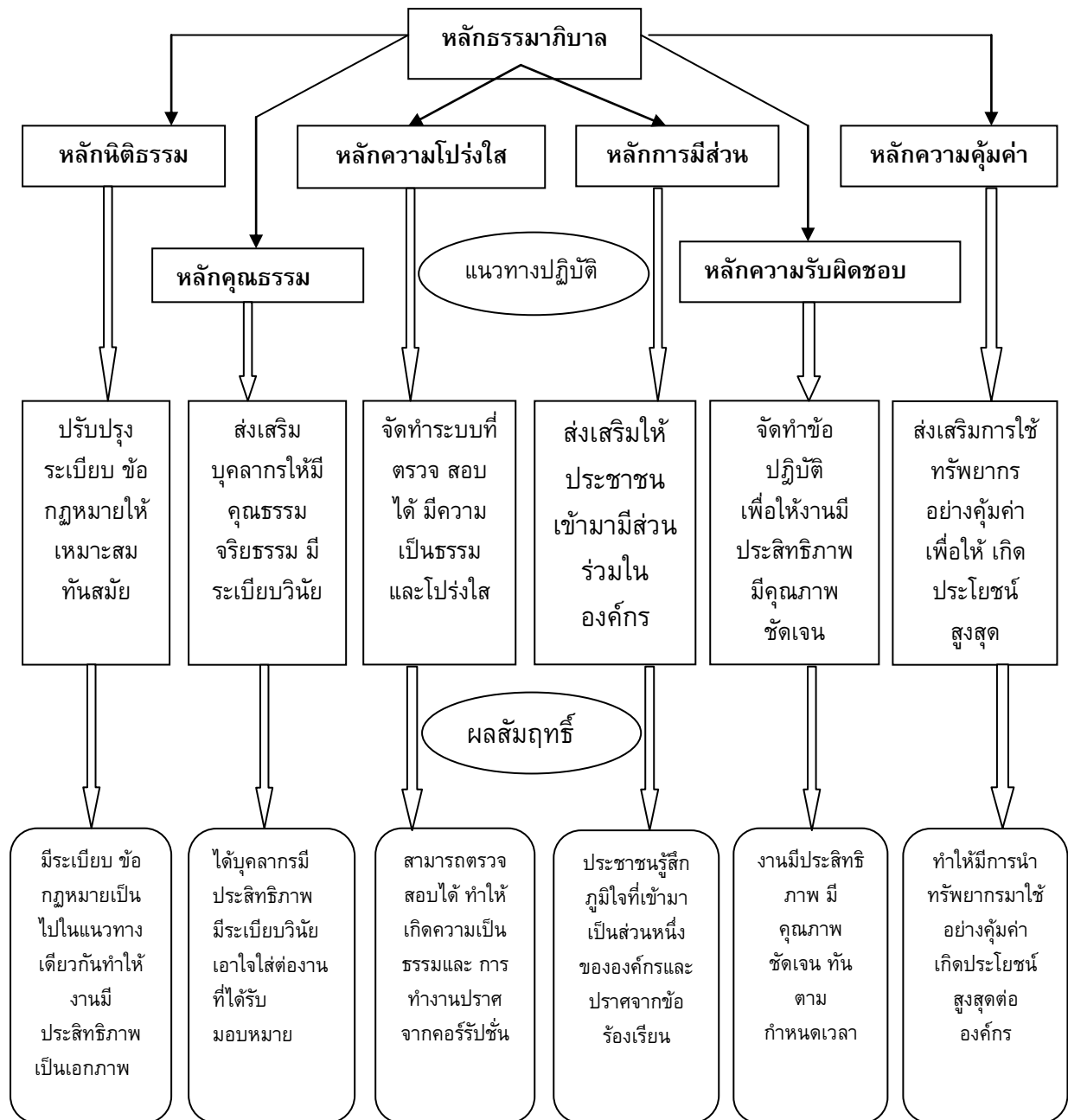
| ปัญหา อุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ   |
|--|--|
| <p><b>๑.ด้านหลักนิติธรรม</b><br/>บุคลากรยังไม่ทราบข้อกำหนดหรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละภาคส่วน และไม่ค่อยพัฒนาหรือปฏิรูประเบียบให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน</p>                      | <p>ผู้บริหารควรอบรมให้บุคลากรทราบในข้อกำหนด หรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เพื่อให้บริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม อย่างน้อยเดือนละครั้ง และควรปฏิรูปกฎ ระเบียบให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> |
| <p><b>๒.ด้านหลักคุณธรรม</b><br/>บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดระเบียบวินัย และคุณธรรม</p>  | <p>ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และควรมีการจัดอบรมคุณธรรมอย่างน้อยเดือนละครั้ง</p>   |
| <p><b>๓.ด้านหลักความโปร่งใส</b><br/>การบริหารงานไม่มีความชัดเจนในเรื่องของงบประมาณที่นำไปใช้และผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตมีน้อย และไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริง</p> | <p>ควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนในการนำงบประมาณไปใช้จ่ายให้คุ้มค่ากับประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ และกระบวนการบริหารงานนั้นพร้อมที่จะตรวจสอบได้ และควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานเขตให้มากขึ้น และเป็นข้อมูลที่ทันสมัยตรงกับความเป็นจริง</p>                |

## ตารางที่ ๔.๕๐ (ต่อ)

| ปัญหา อุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ   |
|--|--|
| <p><b>๔.ด้านหลักการมีส่วนร่วม</b></p> <p>การทำงานในบางเรื่อง ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่ครอบคลุมในการปฏิบัติงาน</p> | <p>ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเปิดใจกว้างในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกภาคส่วน</p> |
| <p><b>๕.ด้านหลักความรับผิดชอบ</b></p> <p>บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกลงตนเองโดยไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ค้ำประกันถึงผลงานที่ออกมา</p>                   | <p>ผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อสังคม การให้บริการต่างๆด้วยความจริงใจ</p>  |
| <p><b>๖.ด้านหลักความคุ้มค่า</b></p> <p>กาจัดสรรงบประมาณของสำนักงานเขตไม่ครอบคลุมในทุกฝ่าย บุคลากรขาดจิตสำนึกต่อการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า</p>           | <p>ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรรู้จักคุณค่าของทรัพยากร</p>   |

## ๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่าสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก เรียกว่าตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตายเลยทีเดียว และ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ก็ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หลักธรรมาภิบาลนี้ดีเหมาะสำหรับการที่จะนำไปใช้ในการบริหารการปกครอง โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ แต่ต้องนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังให้ครบถ้วนทั้ง ๖ ด้านคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ และร่วมมือกันปฏิบัติด้วยไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเองหรือประชาชนก็ตาม เมื่อปฏิบัติได้อย่างถูกต้องแล้วจะทำให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลงานออกมามีคุณภาพเกิดผลดีต่อองค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ และสามารถเป็นองค์กรตัวอย่างที่ดีได้ต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้าน ดังแสดงในในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ เป็นการแสดงแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคมส่วนรวมต่อไป



## บทที่ ๕

### สรุปอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางต่อการบริหารงานตามความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๖๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๕๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

##### ๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘

##### ๕.๑.๒ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้





๖) สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรของสำนักงานเขตกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกันทุกด้าน

#### ๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑) ด้านหลักนิติธรรมบุคลากรยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนไม่ค่อยมีการพัฒนาหรือปฏิรูปกฎระเบียบให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานเขตเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม ควรบริหารงานให้มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ควรที่จะมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ควรมีการรณรงค์หรือสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น บุคลากรจะได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลงานมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านหลักคุณธรรม บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง บุคลากรบางส่วนยังขาดวินัยและมีคุณธรรมน้อย ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ ควรจัดอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) ด้านหลักความโปร่งใส การบริหารงานไม่มีความชัดเจนในเรื่องของงบประมาณที่นำไปใช้และผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารน้อย ผู้บริหารควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนในการนำงบประมาณไปใช้จ่าย และนำงบประมาณไปใช้ให้คุ้มค่ากับประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ และกระบวนการบริหารงานนั้นพร้อมที่จะตรวจสอบได้ ควรให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานเขตให้มากขึ้น และเป็นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ตรงกับความเป็นจริงและบริหารงานให้มีความโปร่งใสในทุกเรื่อง

๔) ด้านหลักการมีส่วนร่วม การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่ครอบคลุมในการปฏิบัติงานผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมเปิดใจกว้างในการรับฟังปัญหา

และข้อเสนอแนะต่างๆจากทุกภาคส่วนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

๕) ด้านหลักความรับผิดชอบบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกรของตนเองโดยไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การปฏิบัติงานล่าช้าขาดความรับผิดชอบต่อสังคมบุคลากรควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อสังคมการให้บริการต่างๆ ควรให้ด้วยความจริงใจ ควรมีการทำงานอย่างรวดเร็วว่องไว เอาใส่ต่อการทำงานอย่างเต็มที่

๖) ด้านหลักความคุ้มค่าการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานเขตไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่การปกครอง บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกต่อการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรไม่ตรงตามสายงานควรมีการกำหนดนโยบายให้ สก.สข. จัดสรรงบประมาณในการบริหารให้มีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนให้มากที่สุด และจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงโดยไม่คำนึงถึงคะแนนเสียง ผู้บริหารควรรณรงค์ให้บุคลากรรู้จักคุณค่าของทรัพยากรและใช้ที่มีอยู่อย่างจำกัดและเกิดประโยชน์ด้านทรัพยากรบุคคลควรจัดสรรงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรงานที่ออกมาจะได้มีคุณภาพ

## ๕.๒ อภิปรายผล

### ๕.๒.๑ การอภิปรายผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารข้าราชการและลูกจ้างของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อยได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านหลักนิติธรรมจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเห็นด้วยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสำนักงานเขตบางกอกน้อย ให้ความสำคัญในการบริหารงานซึ่งเน้น

ความเป็นธรรมตามระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของสำนักงาน เขตบางกอกน้อย เคารพกฎระเบียบและกฎหมาย

การบริหารงานตามหลักนิติธรรมนี้ เป็นแนวทางให้ข้าราชการไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างจะต้องนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้เป็นใน ทิศทางเดียวกัน สร้างความเป็นระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นในองค์กร ทุกคนจะต้องยอมรับ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของบุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี<sup>๑</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ตัวชี้วัดธรรมาภิ บาล” พบว่า ธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการปกครองที่ดีเป็นประโยชน์ต่อการ ส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยในประเทศไทย ถ้าระบบบริหารราชการมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากจะมีส่วนทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพแล้วยังสร้างความเชื่อมั่นทั้งในและ ต่างประเทศ

๒) ด้านหลักคุณธรรมจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานตามหลักคุณธรรมเห็นด้วยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นศีลธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลัก คุณธรรมนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารยึดหลัก คุณธรรมในการทำงานก็จะสร้างความรัก ความสามัคคีขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของกิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์<sup>๒</sup> ศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าหลักเกณฑ์ไม่ได้มี ความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความ ซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย ดังนั้นในการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีหลักธรรมาภิ บาลทุกองค์กรและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓) ด้านหลักความโปร่งใส จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานตามหลักความโปร่งใสเห็นด้วย

<sup>๑</sup> บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ บุญมี ลี ดร., ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล รายงานการวิจัย, (สถาบัน พระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๔๗.

<sup>๒</sup> กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบัน พระปกเกล้า), ๒๕๕๕.

ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ประชาชนในเขตบางกอกน้อย

การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในเรื่องความโปร่งใส ซึ่งการบริหารงานเปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรัชย์ นาทองไชย<sup>๓</sup> ทำการศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาล ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและต่างพอใจ เห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ในหลักนิติธรรมมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ของประชาชนโดยเสมอภาค ถูกต้อง รักษาประโยชน์ส่วนรวม ในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยติดประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว เสียงตามสายและวารสาร ในหลักการมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อ-จัดจ้าง การประชุมสภาเทศบาล การเสนอออกกฎหมายข้อบังคับ หลักความรับผิดชอบให้บริการที่มีคุณภาพเป็นธรรม ทั้งถึง และหลักความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นไปด้วยความประหยัด มีการแต่งตั้ง กรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

๔) ด้านหลักการมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมในข้อสำนักงานเขตบางกอกน้อยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการในการจัดกิจกรรมร่วมของรัฐ

การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมนี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีจำเป็นมาก หน่วยงานของรัฐควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับผลงานการ

<sup>๓</sup>สุรัชย์ นาทองไชย, “สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล:กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย)๒๕๔๘.

วิจัยของธนิดา ฐิติภากร<sup>๕</sup> ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ๑) การเปิดเผยข้อมูล ๒)การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ๓)ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๔) การให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

๕) ด้านหลักความรับผิดชอบจากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการบริหารงานและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา เหลืองนาททองดี<sup>๕</sup> ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุระดับการศึกษาและตำแหน่งงานบริหาร มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่างๆ ก่อนข้างน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติที่ดีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร

การบริหารงานด้วยหลักความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญบุคลากรทุกคนขององค์กรควรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณชนของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖) ด้านหลักความคุ้มค่าจากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น

<sup>๕</sup>ธนิดา ฐิติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๖.

<sup>๕</sup>มัทนา เหลืองนาททองดี, “ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, งานวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕): ๕.



รายข้อพบว่ามีการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนา ศานติยานนท์<sup>๖</sup> ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบใหม่ของการจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบันจะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ และความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาลัยในส่วนต่างๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี

การบริหารงานด้วยหลักความคุ้มค่านี้ สำคัญมาก เช่นการบริหารงานในด้านการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าซึ่งสำนักงานเขตได้รับงบประมาณของทางราชการ จะต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

- ๑) ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ในด้านการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
- ๒) ควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับบริหาร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่
- ๓) ควรมีการปฏิบัติงานเชิงรุก ในการให้บริการประชาชนให้มากขึ้น
- ๔) ควรมีการกำหนดการออกแบบลักษณะงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องเหมาะสม กับระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร
- ๕) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรข้าราชการ ลูกจ้าง ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์การ และนอกองค์การ ตลอดจนจนถึงการให้โอกาสแสดงออกทางความคิดในการพัฒนา

<sup>๖</sup>รัชนา ศานติยานนท์,รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย,(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ,๒๕๔๔.

องค์การอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีโอกาสศึกษานอกสถานที่ และต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

- ๑) ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ มีความทันสมัย และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย
- ๒) ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามลักษณะของงาน
- ๓) การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ควรนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) ควรมีการฝึกอบรม บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การศึกษาดูงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน
- ๕) ควรสร้างบรรยากาศพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์การให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจยิ่งขึ้น

#### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- ๑) ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือสอดคล้องกันในระดับของการบริหาร
- ๒) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น สังคหวัตถุ ๔ สาราณียธรรม ๖ อคติ ๔ เป็นต้นมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร
- ๓) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานในยุคปัจจุบัน
- ๕) ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานเขต

## บรรณานุกรม

### (๑) หนังสือ :

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, ๒๕๒๗.
- เกษม วัฒนชัย. ธรรมนูญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา, ๒๕๔๖.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.
- จำลอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.
- จำเรียง ภาวิจิตร. เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา เล่ม ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท  
สารมวลชน จำกัด, ๒๕๒๖.
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช,ศ.ดร.. ธรรมนูญการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการ  
ทางด้านสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : เดือนตุลาคมพิมพ์, ๒๕๔๓.
- เชาวนะ ไตรมาศ. การนำระบบบริหารธรรมนูญมาใช้ในการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์กับ  
การบูรณาการบริการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัย  
สามารถของคนในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัย  
แห่งชาติ, ๒๕๔๗.
- ไชยวัฒน์ คำชู. การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : น้ำฝน  
การพิมพ์, ๒๕๔๘.
- ณดา จันทร์สม. ธรรมนูญกับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : คณะ  
พัฒนาการเศรษฐกิจสถาบัน. ๒๕๔๖.
- เด่น ชะเนติยัง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
๒๕๓๕.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- \_\_\_\_\_ องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

- ธีรยุทธ บุญมี. ธรรมนูญแห่งชาตินิติศาสตร์กฎหมายประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑.
- ธีระพล อรุณะกสิกร. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เจริญจิระรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.
- ธีรรัตน์ กิจจักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓.
- นพมาศ ธีรเวคิน. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗.
- บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : พิชญา พรินดี, ๒๕๓๔.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ. ดร. และบุญมี ลี. “ตัวชี้วัดธรรมมาภิบาล, รายงานการวิจัย. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๖.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔.
- ปฐมพงศ์ พฤฒิพงศ์. “ปรัชญาการศึกษาว่าด้วยธรรมรัฐ” (Righteous State). รัฐสภาสาร ๔๖, ๙ กันยายน ๒๕๔๑.
- ประพันธ์ สุริหาร. หลักและระบบการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.
- ประถม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น (Introduction to Educational Administration). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประยูรวงศ์, ๒๕๒๕.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล , ๒๕๓๒.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. **ความคิดเห็น : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัชรา, ๒๕๒๖.

ประสาธ อิศรปรีดา. **จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน**. กรุงเทพมหานคร : กราฟิการ์ต, ๒๕๒๓.

ประสาธ หลักศิลา. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ก้าวหน้า, ๒๕๑๑.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล. **ธรรมาภิบาล (Good Governace) กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๗.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม , ๒๕๔๒.

พิทยา บวรวิเศษ. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.  
มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

ยุคศรี อาริยะ. **โลกาภิวัตน์กับในธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิถีทรรศน์, ๒๕๔๖.

ลัดดา กิตติวิภาค. **ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๒๕.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงแลการบริหารท้องถิ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมคิด บางโม. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : พัฒนวิทย์การพิมพ์, ๒๕๔๗.

สมถวิล บุรีกุล และคณะ. **โครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีระดับองค์กรไปสู่ภาคปฏิบัติ**. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๘

สุชา จันทร์เอม. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐.

โสภา ชูพิกุลชัย. **ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสังคมในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๕.

สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. **การโฆษณาหาเสียงกับพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้ง**. กรุงเทพมหานคร : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.

สุธี สุทธิสมบูรณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุปรีชา กมลลาศน์. **พลอากาศโท. หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

สุดจิต นิमितกุล. **“กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)”**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

สถาบันราชประชาสมาลัย. **ธรรมาภิบาลบัณฑิตสาสุข**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๗.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)**. รายงานประจำปี ๒๕๔๑ – ๒๕๔๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๑.

อานันท์ ปันยารชุน. **ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

อุทัย หิรัญโต. **สังคมวิทยาประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๗.

เอเจอร์ แซม. **ธรรมาภิบาลการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์น้ำฝน, ๒๕๔๕.

## (๒) วารสาร :

ธีรยุทธ บุญมี. **ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒**. วารสารกรม  
ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๑.

เปรม ติณสูลานนท์. พล.อ. “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”. มติชน. ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘.

วรภัทร โตธนะเกษม. การสร้าง **Goodgovernance** ในองค์กร. วารสาร กสท, ตุลาคม ๒๕๔๒.

อานันท์ ปันยารชุน. “มุมมองนายอหันท”. มติชน. ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒.

## (๓) วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

กิตติพงศ์ อรุณพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.

เดือนใจ ฤทธิจักร. “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากร  
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต. สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.  
ณรงค์ แสงแก้ว. ว่าที่ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต  
กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

รัชชชัย เพิ่มกร. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙.

ธนิดา จูติภากร. “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

พระพิภพ พลวฑฒโน. “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรร  
มาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข”.  
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหาทองดี อภิภูจโณ (ตรีตระการ). “ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำ ในการบริหาร  
กิจการคณสงฆ์เขตภาษีเจริญและเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. พุทธศาสตร  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

- พระมหาจตุพร ญาณวีโร(คำพูน). “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พินิตา งามขุนทด. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- มีทนา เหลืองนาคทองดี. “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”. **รายงานการวิจัย**. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔.วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕.
- รัชนา สานติยานนท์. **รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย**. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- รพีพร แสงผ่อง. **กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี**. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. **ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่**. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- วุฑ ญาณसार. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่**. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๔.
- สมหมาย บัวจันทร์. “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- โสภณ สวาชาโต. “ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักสังคหวัตถุ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.



- สุรไชย นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง”. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.*
- สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร. การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.*
- อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลีระพันธ์. เรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย. *รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.*

**(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :**

- คณิน บุญสุวรรณ. “การเข้าถึงธรรมาภิบาลตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐. <[http://www.kpi.ac.th/th/showaarticleAsp?level\\_article=๙.html](http://www.kpi.ac.th/th/showaarticleAsp?level_article=๙.html)>.

**(๕) เอกสารภาษาอังกฤษ :**

Agere,Sam, Primeting Good Governance : Princi ; Praxtices, and Perspective. London :  
Commonwealth Sescretariat 2000.

Fled M.P. Man. Psychology in Industrial Environment. London:Butterworth and Co.ltd,  
1971.

Hurlock E.. Adolescent Development. New York : Mc Graw - hill Book, 1995.

Luthams Freeman. Ogranization Behavioral.7 th ed. Singapore : Mc Graw-hill,1995.

Mary L.Good. Integrating the Individual and the Orgabization. "ork : ily", 2006.

Morren, Tatiana. "Conceptualizing Civil Society Within Good Governance and Social  
Capttal Policies". Master s thesis, Dathousie University. Canada, 2001.

Nunally Jum C.Test and Measeremnants Assessment and Prediction. New York :  
Mc Graw HillBool co., Inc.,1950.

Price,Alan,Resourec Management. In a Business Context, 2 edition. London Thomon  
Learning, 2004.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์  
ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำ  
วิทยานิพนธ์



## บันทึกข้อความ

๑๖๖

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D.

ด้วย นางพิศสมัย นามสกุล หมกทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๓๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธรรมาภิบาลแล้ว

MO H.O. ๕๕



## บันทึกข้อความ

๑๖๗

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๑๘

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

ด้วย นางพิศสมัย นามสกุล หมกทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๓๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โปรดส่งเอกสาร เครื่องมือ  
ที่ส่งในทำวิทยานิพนธ์  
เวียนวัดแล้ว

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)

๑๗.๙.๕๔





## บันทึกข้อความ

๑๖๘

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๓๓๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๕๑๕

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัชชพันธ์ อิศรเดช

ด้วย นางพิศสมัย นามสกุล หมกทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๕๓๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.ทศพร ไชริศมาจารย์



## บันทึกข้อความ

๑๖๘

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑๔ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต

ด้วย นางพิศสมัย นามสกุล หมกทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๓๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโต)



## บันทึกข้อความ

๑๗๐

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๔๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)  
 ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๑๗ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วันชัย สุขตาม

ด้วย นางพิศสมัย นามสกุล หมกทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๕๓๕  
 นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
 ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอก  
 น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธ  
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง  
 ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา  
 ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หมกทอง  
  
 น.ศ. ๕๖

**ภาคผนวก ค**

**ผลของการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |                     |                     |                     |                     | IOC  | แปลผล  |
|--------|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|--------|
|        |   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑        | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ |      |        |
| ๑.     | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการออก<br>กฎระเบียบ โดยคำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของ<br>ผู้ปฏิบัติงาน                                       | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒.     | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการ<br>สอบถาม บุคลากรภายในสำนักงานเขต<br>ก่อนในการออกข้อบัญญัติที่จะมีผลบังคับ<br>ใช้กับผู้ปฏิบัติงาน | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓.     | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้<br>ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับ<br>ใช้     | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔.     | การบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อยมีความชัดเจน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ<br>ข้อบังคับ   | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕.     | สำนักงานเขตบางกอกน้อย ปรับปรุง<br>กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์<br>เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ                                      | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖.     | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม   | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗.     | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน<br>และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ                          | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร                                    | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |                    |                    |                    |                    | IOC  | แปลผล  |
|--------|---|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------|--------|
|        |   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๑         | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๕ |      |        |
| ๘.     | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>มีความซื่อสัตย์ สุจริตยึดมั่นในศีลธรรม<br>และจริยธรรม                      | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๙.     | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม  | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๐.    | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและ<br>เป็นธรรม                              | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๑.    | การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ของ<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการสรุป<br>เปิดเผยต่อสาธารณะ                         | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๒.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อยเปิดโอกาสให้<br>ผู้ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบแผนงาน<br>และโครงการต่าง ๆ                   | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๓.    | การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงาน<br>เขตบางกอกน้อย กระทำอย่างเปิดเผย<br>และเป็นธรรม                         | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๔.    | กระบวนการทำงานของบุคลากร<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดเผย<br>ตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการ<br>ตรวจสอบตลอดเวลา | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๕.    | ข้อมูล ข่าวสารที่เผยแพร่มีความถูกต้อง<br>ตรงกับความเป็นจริง   | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๖.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้<br>ผู้ปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในการ<br>ตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบ  | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร                                 | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |                    |                    |                    |                    | IOC  | แปลผล  |
|--------|--|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------|--------|
|        |  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๑         | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่๕ |      |        |
| ๑๗.    | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานต่างๆ                          | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๘.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน                   | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๙.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา                           | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๐.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางด้านการกุศลของสำนักงานเขต | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๑.    | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย นำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่ ถัดลงไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม         | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๒.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เอาใจใส่ต่อปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน   | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๓.    | การให้บริการต่าง ๆ ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นไปด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน      | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๔.    | การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม  | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑                  | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๕.    | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน   | ๑                          | ๑                  | ๑                  | ๐                  | ๑                  | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |                     |                     |                     |                     | IOC  | แปลผล  |
|--------|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|--------|
|        |   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑        | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ |      |        |
| ๒๖.    | บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิด<br>ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม                | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๗.    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>มีการรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานประหยัด<br>ทรัพยากรธรรมชาติ                                   | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๘.    | การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรของ<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความ<br>เหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้าน<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๙.    | การใช้งบประมาณของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความคุ้มค่า<br>เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงาน<br>ได้รับ    | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑                   | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๐.    | การปฏิบัติงานของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความรวดเร็ว และมี<br>ประสิทธิภาพ                                      | ๑                          | ๑                   | ๑                   | ๐                   | ๑                   | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)



ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น(ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา)



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



**ภาคผนวก ช**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย**  
**กรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง:**

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ”

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นางพิศสมัย หมกทอง  
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย



ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริง  
เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

( ) หญิง

( ) ชาย

๒. อายุ

( ) ๒๐ - ๒๙ ปี

( ) ๓๐ - ๓๙ ปี

( ) ๔๐ - ๔๙ ปี

( ) ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

( ) ผู้บริหาร

( ) ข้าราชการ

( ) ลูกจ้าง

๕. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

( ) ๑ - ๕ ปี

( ) ๖ - ๑๐ ปี

( ) ๑๑ - ๑๕ ปี

( ) ๑๖ - ๒๐ ปี

( ) ๒๑ ปี ขึ้นไป

๖. รายได้ต่อเดือน

( ) ตั้งแต่ ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท ( ) ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท

( ) ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ( ) ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

( ) ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

กรุงเทพมหานคร ๖ ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส  
หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม  
โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 ๔ หมายถึง เห็นด้วย  
 ๓ หมายถึง ไม่แน่ใจ  
 ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย  
 ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อที่                | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร  | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|-----------------------|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
|                       |   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| <u>๑.หลักนิติธรรม</u> |   |                       |          |              |                 |                          |
| ๑.                    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการออก<br>กฎระเบียบ โดยคำนึงถึงสิทธิหน้าที่<br>ของ ผู้ปฏิบัติงาน                                      |                       |          |              |                 |                          |
| ๒.                    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการ<br>สอบถาม บุคลากรภายในสำนักงาน<br>เขตก่อนในการออกข้อบัญญัติที่จะมี<br>ผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน |                       |          |              |                 |                          |
| ๓.                    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิด<br>โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดง<br>ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ<br>ที่จะมีผลบังคับใช้      |                       |          |              |                 |                          |
| ๔.                    | การบริหารงานของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความชัดเจน ปฏิบัติ<br>ตามกฎระเบียบข้อบังคับ  |                       |          |              |                 |                          |
| ๕.                    | สำนักงานเขตบางกอกน้อย ปรับปรุง<br>กฎระเบียบให้เหมาะสมกับ<br>สถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ                                      |                       |          |              |                 |                          |

| ข้อที่               | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|----------------------|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
|                      |  | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| <u>๑.หลักคุณธรรม</u> |  |                       |          |              |                 |                          |
| ๖.                   | บุคลากรของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ<br>เที่ยงธรรม   |                       |          |              |                 |                          |

| ข้อที่                     | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร                                    | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|----------------------------|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
|                            |   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| ๗.                         | บุคลากรของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีมนุษยสัมพันธ์ มี<br>ความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิต<br>พร้อมให้บริการ    |                       |          |              |                 |                          |
| ๘.                         | บุคลากรของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความซื่อสัตย์ สุจริต<br>ยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณ                    |                       |          |              |                 |                          |
| ๙.                         | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน<br>สังคม                                     |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๐.                        | บุคลากรของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย บริหารงานโดยยึดหลัก<br>ความถูกต้องและเป็นธรรม                             |                       |          |              |                 |                          |
| <b>๓.หลักความโปร่งใส</b>   |   |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๑.                        | การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ของ<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการสรุป<br>เปิดเผยต่อสาธารณะ                         |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๒.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อยเปิดโอกาส<br>ให้ผู้ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ<br>แผนงาน และโครงการต่าง ๆ                  |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๓.                        | การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย กระทำ<br>อย่างเปิดเผยและเป็นธรรม                         |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๔.                        | กระบวนการทำงานของบุคลากร<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิดเผย<br>ตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการ<br>ตรวจสอบตลอดเวลา |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๕.                        | ข้อมูล ข่าวสารที่เผยแพร่มีความ<br>ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง   |                       |          |              |                 |                          |
| ข้อที่                     | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร                                    | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|                            |   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| <b>๔.หลักการมีส่วนร่วม</b> |   |                       |          |              |                 |                          |

| ข้อที่                     | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร   | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|----------------------------|--|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
|                            |  | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| ๑๖.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าไปมี<br>ส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ<br>ที่มีผลกระทบ        |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๗.                        | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น<br>ต่อการบริหารงานต่าง ๆ                             |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๘.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการเปิด<br>โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วน<br>ร่วมในการประเมินผลงาน                       |                       |          |              |                 |                          |
| ๑๙.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอ<br>ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา                                |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๐.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เปิด<br>โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วม<br>ในการจัดกิจกรรมทางด้านการกุศล<br>ของสำนักงานเขต |                       |          |              |                 |                          |
| <u>๕.หลักความรับผิดชอบ</u> |  |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๑.                        | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อย นำโครงการ กิจกรรม หรือ<br>แผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เห็น<br>เป็นรูปธรรม        |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๒.                        | สำนักงานเขตบางกอกน้อย เอาใจใส่ต่อ<br>ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน   |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๓.                        | การให้บริการต่าง ๆ ของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย เป็นไปด้วยความรับผิดชอบ<br>ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน          |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๔.                        | การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อย คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม  |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๕.                        | บุคลากรของสำนักงานเขตบางกอก<br>น้อย มีความรับผิดชอบในการ<br>ปฏิบัติงาน   |                       |          |              |                 |                          |

| ข้อที่                   | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร  | ระดับความคิดเห็น      |          |              |                 |                          |
|--------------------------|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
|                          |   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| <u>๖.หลักความคุ้มค่า</u> |   |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๖.                      | บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกน้อย ใช้<br>ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิด<br>ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม               |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๗.                      | สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีการ<br>รณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานประหยัด<br>ทรัพยากรธรรมชาติ                                  |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๘.                      | การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรของ<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความ<br>เหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้าน<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ |                       |          |              |                 |                          |
| ๒๙.                      | การใช้งบประมาณของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความคุ้มค่า เมื่อ<br>เปรียบเทียบกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงาน<br>ได้รับ   |                       |          |              |                 |                          |
| ๓๐.                      | การปฏิบัติงานของสำนักงานเขต<br>บางกอกน้อย มีความรวดเร็ว และมี<br>ประสิทธิภาพ                                      |                       |          |              |                 |                          |

ตอนที่ ๓ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑. ด้านหลักนิติธรรม

๑.๑ ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

๑.๒ แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

**๒. ด้านหลักคุณธรรม**

**๒.๑ ปัญหาและอุปสรรค**

.....  
.....  
.....

**๒.๒ แนวทางแก้ไข**

.....  
.....  
.....

**๓. ด้านหลักความโปร่งใส**

**๓.๑ ปัญหาและอุปสรรค**

.....  
.....  
.....

**๓.๒ แนวทางแก้ไข**

.....  
.....  
.....

**ตอนที่ ๓ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร (ต่อ)**

**๔. ด้านหลักการมีส่วนร่วม**

**๔.๑ ปัญหาและอุปสรรค**

.....  
.....  
.....

**๔.๒ แนวทางแก้ไข**

.....  
.....  
.....

**๕. ด้านหลักความรับผิดชอบ**

**๕.๑ ปัญหาและอุปสรรค**

.....  
.....  
.....

๕.๒ แนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

๖. ด้านหลักความคุ้มค่า

๖.๑ ปัญหาและอุปสรรค

.....  
.....  
.....

๖.๒ แนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ช

ตารางการกำหนดกลุ่มประชากรของเครื่องซี และมอร์แกน





## ประวัติผู้วิจัย

|                   |  |
|-------------------|--|
| ชื่อ              | นางพิศสมัย หมกทอง  |
| วัน เดือน ปี เกิด | วันศุกร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๕   |
| สถานที่เกิด       | จังหวัดสุพรรณบุรี  |
| การศึกษา          | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๓๖<br>ศาสตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง<br>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒   |
| ประวัติการทำงาน   | เจ้าหน้าที่ปกครอง ฝ่ายปกครอง<br>สำนักงานเขตบางกอกน้อย<br>กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๓๒ - ๒๕๕๔<br>เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ<br>กลุ่มงานฝึกอบรม กองวิชาการและแผนงาน<br>สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ – ปัจจุบัน |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | เลขที่ ๔๔/๒๓ หมู่ ๑ ตำบลทรงคนอง อำเภอสามพราน<br>จังหวัดนครปฐม<br>โทรศัพท์มือถือ ๐๘-๑๖๒๗-๗๒๖๑ อีเมล<br>pitsamai2505@gmail.com   |
| สำเร็จการศึกษา    | ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕  |