Yamane, (1973). Statisties and Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row.

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ประภาพร รูปสูง[1], สุรินทร์ นิยมางกูร[2], ประเวศน์ มหารัตน์สกุล[3]
[1]นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., [3]อาจารย์ พิเศษ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 479 คน คำนวณจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยการบริหาร มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.71) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.76) ด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.78) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 3.37, S.D. = 0.84)

2) โครงสร้างองค์การ มีลักษณะความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การรายด้านทุกด้านมีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.73) ด้านสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.68) ด้านการแบ่งงานกันทำ ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.68) ด้านช่วงการควบคุม ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.79) และด้านภารกิจหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.73)

3) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.75) หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.72) หลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.84) หลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.73) หลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.83) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = 0.68)

4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารทุกด้าน (ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

5) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การทุกด้าน (ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

6) ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย คือ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน เช่น ควรกำหนดวันประชุมที่แน่นอนให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์การบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการภายในองค์การให้ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญ: การบริหารจัดการ, หลักธรรมาภิบาล

THE MANAGEMENT BASED ON GOOD GOVERNANCE AT THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF FINANCE

Prapapom Roopsoong[1], Surin Niyamangkoon[2], Pravej Maharutskul[3]
[1]Student of Master's Degree, Master of Pubic Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University.
[2,3]Lecturer Curriculum and Teaching Department Master of Public Administration Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the level of the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, 2) to study the organizational structure to the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance and 3) to study the factors related to the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance. A sample consisted of 218 personnel computed by using Taro Yamane's formula from the population of 479 personnel (government officials, government employees, permanent employees and

temporary employees) in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, by Proportional Stratified Random Sampling. The data were collected by a questionnaire. Statistical analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research found that:

1. The overall administrative factor were at the high level ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.59). When considering each component of the administrative factor, it was found that the administrative factor was at the high level in 3 components, i.e. the budget ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.71), the material and equipment ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.76) and the personnel ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.78), respectively, while the leadership component was at the medium level ($\overline{X}$ = 3.37, S.D. = 0.84).

2. The overall organizational structure factor were at the high level ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.64). When considering each component of the organizational structure factor, it was found that all components of the organization structure factor were at the high level, i.e. the unity of command ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.73), the hierarchy ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.68), the division of work ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.68), the span of control ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.79) and the function ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.73) respectively.

3. The overall the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance were at the high level ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.63). When considering each component of the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, it was found that the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance was at the high level in 5 components, i.e. The rule of law ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.75), the accountability ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.72), the responsibility ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.84), the cost – effectiveness ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.73) and the morality ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.83) while the participation component was at the medium level ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = 0.68).

4. From testing hypotheses 1, it was found that, the overall administrative factor had positive significant relationship with the management based on good governance at .01 level of significance. When considering each component of the administrative factor, it was found that all components of the administrative factor (i.e. Leadership, personnel, budget and material and equipment.) had positive significant relationship with all components of the management based on good governance (the rule of law, morality, accountability, participation, responsibility and cost – effectiveness) at .01 level of significance.

5. From testing hypotheses 2, it was found that, the overall organization structure factor had positive significant relationship with the management based on good governance at .01 level of significance. When considering each component of the organization structure factor, it was found that all components of the organization structure factor (i.e. function, division of work, hierarchy, span of control, and unity of command.) had positive significant relationship with all components of the

management based on good governance (i.e. the rule of law, morality, accountability, participation, responsibility and cost – effectiveness) at .01 level of significance.

6. For the suggestions from the research, 1) the executives should provide personnel at all levels (government officials, government employees, permanent employees and temporary employees) to participate in planning of the organizational target and operation. For examples, the exact date of the meeting should be scheduled in advance and allowed personnel in all divisions to attend, the personnel should have the chance to express their opinion in the matters of administration. The participation of personnel will contribute to the management in the achievement of the organizational goals. 2) The executives should have clear method of personnel performance evaluation and use the results from evaluation to improve organizational working continuously. This will increase efficiency the organization at management.

Key Word: Management, Good Governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 และนำระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้ แต่ในทางปฏิบัติการตัดสินใจระดับชาติอยู่ในมือของข้าราชการระดับสูง ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาของคนไทยยังต่ำ สื่อมวลชนยังไม่มีพลังและไม่มีกลไกการมีส่วนร่วมหรือการตรวจสอบของประชาชน ผู้ใช้อำนาจยุคหลังๆ มองข้ามคุณธรรมในการปกครอง เป็นสาเหตุสำคัญทำให้ประเทศต้องประสบกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 2540 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) อีกทั้งพบว่าสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากกลไกและระบบการบริหารจัดการในระดับประเทศ และระดับองค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพสูง รวมถึงการกระทำผิดทุจริต และขาดจริยธรรมของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) ท่ามกลางวิกฤตทางเศรษฐกิจดังกล่าว ได้มีนักวิชาการกลุ่มหนึ่งพยายามศึกษาหาสาเหตุ แนวทางการแก้ไข และวิธีป้องกันทางเศรษฐกิจ ทำให้พบข้อสรุปที่น่าสนใจประการหนึ่ง นั่นคือ วิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 มิได้มีสาเหตุมาจากวิกฤตเศรษฐกิจของโลกดังเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต เพราะจากภาพรวมเศรษฐกิจโลกในปี 2540 จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มดีขึ้น ดังนั้น ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจไทยจึงน่าจะมีสาเหตุมาจากกลไกและการบริหารจัดการเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเอง จากข้อสรุปดังกล่าว ทำให้เกิดกระแสตื่นตัวเรียกร้องให้มีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีหรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในประเทศ (ปาริชาต เทพอารักษ์ และคนอื่น ๆ, 2546)

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโลกขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบ ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่การบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมเท่าที่ผ่านมายังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเฉียบพลันได้ (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภู่ตระกูล, 2546) ดังนั้น การพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้ระบบราชการ

ขับเคลื่อนไปอย่าง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยึดมั่นในหลักจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของชาติ (จิรวัฒน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2552)

ในประเทศไทย ธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือว่าเป็นแนวคิดที่ยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย โดยมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม คือ กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ที่ใช้ในขณะนั้น ได้บัญญัติมาตราต่างๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล หากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งต่อมาสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 6 หลัก คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยบัญญัติให้ "การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขต แบบแผน และแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 7 ประการคือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกิดความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 74 กำหนดให้ "บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี..."

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ โดยการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับนานาชาติ ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่นว่าเป็นหลักการที่ดีมีประโยชน์ สามารถช่วยป้องกัน และแก้ไขปัญหา ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งในประเทศไทยมีองค์กรทางราชการ และสถาบันการศึกษาได้มีการริเริ่มนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้, 2544) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 479 คน (ข้อมูลจากระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 218 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร, 2553)

3. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วนที่คำนวณได้แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจนได้ครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.7) และนอกนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.3)

อายุ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.8) รองลงมา มีอายุ 23 - 30 ปี (ร้อยละ 31.2) และนอกจากนั้นมีอายุ 41- 56 ปี (ร้อยละ 28.0) โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.04 ปีระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.8) รองลงมาสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 22.5) และนอกจากนั้นสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 19.7)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี (ร้อยละ 31.7) รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 7 ปี (ร้อยละ 25.7) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี เป็นต้นไป (ร้อยละ 23.9) นอกจากนั้นมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 – 10 ปี (ร้อยละ 18.8) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 8.55 ปี

ประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 38.1) รองลงมาเป็นประเภทลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 28.9) และเป็นประเภทพนักงานราชการ (ร้อยละ 19.3) นอกจากนั้นเป็นประเภทลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 13.8)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหาร พบว่า ปัจจัยการบริหาร มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารรายด้านมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน (ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (ด้านภาวะผู้นำ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. =0.89) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติงานได้ชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. = 0.97)

ด้านบุคลากร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 บุคลากรในหน่วยงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 1.00) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในหน่วยมีความเสียสละ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.38, S.D. = 1.02)

ด้านงบประมาณ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 12 หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.90) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 14 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.96)

ด้านวัสดุและอุปกรณ์ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 16 หน่วยงานของท่านมีวัสดุและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.96) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19 การเบิกจ่ายวัสดุและอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วทันต่อการใช้งาน ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.94)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์การ พบว่า โครงสร้างองค์การมีลักษณะความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การรายด้านทุกด้านมีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านภารกิจหน้าที่ พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านภารกิจหน้าที่ มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อ 3 ภารกิจหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.82) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 4 บุคลากรในส่วนงานของท่านปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนตามที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.95)

ด้านการแบ่งงานกันทำ พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านการแบ่งงานกันทำ มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.91) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.92)

ด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านสายการบังคับบัญชา มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 12 บุคลากรในหน่วยงานรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.79) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 11 หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.86)

ด้านช่วงการควบคุม พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านช่วงการควบคุม มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีลักษณะความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 16 จำนวนของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมได้มีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.83) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทันที ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.95)

ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชามีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 24 หน่วยงานของท่านไม่ปัดความรับผิดชอบ หากเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.84) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 22 อำนาจการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (หลักการมีส่วนร่วม) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

หลักนิติธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ในการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.91) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.95)

หลักคุณธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 8 บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.84) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานของท่านประเมินจากผลงานยึดหลักความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.33, S.D. = 0.99)

หลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 14 หน่วยงานของท่านมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.87) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13 หน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนจากบุคลากรและบุคคลภายนอก ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.83)

หลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 17 บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.86) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 18 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\overline{X}$ = 3.07, S.D. = 0.84)

หลักความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 21 บุคลากรหน่วยงานตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และข้อ 23 บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.90) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25 เมื่อมีนโยบายหรือกิจกรรมเร่งด่วน บุคลากรในหน่วยงานกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 1.04)

หลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. =0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 26 หน่วยงาน

ของท่านมีนโยบายประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงพัก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.97) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29 หน่วยงานของท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = 1.14)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .839, p–value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .585, p–value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .716, p–value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .745, p–value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกหลัก (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .503, p–value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .846, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)สมมติฐานที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ ด้านภารกิจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การ ด้านภารกิจหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .695, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การด้านภารกิจหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2.2 โครงสร้างองค์การ ด้านการแบ่งงานกันทำ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การ ด้านการแบ่งงานกันทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .733, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านการแบ่งงานกันทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2.3 โครงสร้างองค์การ ด้านสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การ ด้านสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .822, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ ด้านช่วงการควบคุม มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การ ด้านช่วงการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .722, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านช่วงการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2.5 โครงสร้างองค์การ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

โครงสร้างองค์การ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า r_{xy} = .766, p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลทุก

ด้าน(หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง พบว่า มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสอบสวนและลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติผิดวินัยอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งยังมีนโยบายประหยัดพลังงาน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน ประกอบกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นองค์การที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง รวมทั้งการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง อีกทั้งวิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กำหนดว่า “มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารงานของกระทรวงการคลังตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งจากภารกิจและวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงมีผลต่อจิตสำนึกของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นจึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว นามโยธา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงทอง กองแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอซาง จังหวัดพะเยา พบว่า ทัศนะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูซาน จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) หลักนิติธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินของแผ่นดิน การภาษีอากร การรัษฎากร กิจการเกี่ยวกับที่ดินราชพัสดุ กิจการอันกฎหมายบัญญัติให้เป็นการผูกขาดของรัฐ กิจการหารายได้ซึ่งรัฐมีอำนาจดำเนินการได้แต่เพียงผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรมอื่น และกิจการซึ่งจะเป็นสัญญาผูกพันต่อเมื่อรัฐบาลได้ให้อำนาจหรือสัตยาบัน รวมทั้งการค้ำประกันหนี้ของส่วนราชการและองค์การรัฐ สถาบันการเงินและรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จึงมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการออกคำสั่งใดๆ อ้างอิงข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งบุคลากรในองค์การยังถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ดังนั้น จึงทำให้หลักนิติธรรมมีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักนิติธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) กล่าวว่า หลักการพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงบ ปานเพ็ง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสี้ยว อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสี้ยว อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

2) หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานขององค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม การสอบสวนและการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติผิดวินัยอย่างจริงจัง ประกอบกับมีการส่งเสริมบุคลากรด้านศีลธรรม คุณธรรม โดยกำหนดมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียม ดังนั้น จึงทำให้หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับหลักคุณธรรมของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ อุบลเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3) หลักความโปร่งใส มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารงานขององค์การมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรติดตามตรวจสอบ แผนงานและโครงการต่างๆ เช่น การประกาศเปิดเผยกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยราคากลางและการคำนวณราคากลางการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และมีการเผยแพร่ข่าวสารการประกวดราคา ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน และเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กำหนดคำขวัญขององค์การว่า "ทำงานด้วยใจ ข้อมูลโปร่งใส พร้อมให้บริการ" ดังนั้น จึงทำให้หลักความโปร่งใสมีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี สี้ (2544) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นการพิจารณาที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงาน กฎกติกา และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของหน่วยงานต่อสาธารณชน มีความเป็นอิสระในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งทางเศรษฐกิจ การค้า สังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องมีความทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอ ทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

4) หลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หากบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การ แต่เนื่องจากการจัดประชุมภายในองค์การส่วนใหญ่ จะเป็นการ

ประชุมกันในระดับผู้บริหาร หรือระดับหัวหน้าส่วน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงทำให้หลักการมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ ฤทธิจักร (2550) ที่ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะ ของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ หลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ อุบลเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 หลักการ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

5) หลักความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานกล้ายอมรับผลจากการกระทำของตน ดังนั้น จึงทำให้หลักความรับผิดชอบมีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เป็นการสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงทอง กองแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอชาง จังหวัดพะเยา พบว่า ทัศนะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูชาน จังหวัดพะเยา หลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

6) หลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีนโยบายประหยัดพลังงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งมีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วัสดุและอุปกรณ์อย่างประหยัด ประกอบกับ ค่านิยมสร้างสรรค์ขององค์การ กำหนดให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยต่ำ และทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด ดังนั้น จึงทำให้หลักความคุ้มค่ามีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้ (2544) กล่าวว่าหลักความคุ้มค่า เป็นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำปาเชื้อ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักศาลปกครองในส่วนกลาง ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ถูกนำมาใช้หรือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำซึ่งองค์การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติงานได้ชัดเจน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคลากร หน่วยงานมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอ บุคลากรในหน่วยงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยังได้รับการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานโดยการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับ ประกอบกับพันธกิจขององค์การมุ่งเน้นในด้านการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในด้านทรัพยากรบุคคลและระบบข้อมูลสารสนเทศ ปัจจัยด้านงบประมาณ หน่วยงานมีแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณในการดำเนินงานมีเพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายมีความชัดเจน อีกทั้งมีหน่วยตรวจสอบภายในระดับกรมและระดับกระทรวง ที่คอยตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ จึงทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ ปัจจัยด้านวัสดุและอุปกรณ์องค์การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด ดังนั้น จึงทำให้วัสดุและอุปกรณ์มีจำนวนที่เพียงพอ มีสภาพดีพร้อมใช้งาน การเบิกจ่ายวัสดุและอุปกรณ์ทันต่อความต้องการ อีกทั้งองค์การได้นำเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว นามโยธา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านนักบริหาร ด้านนักเผด็จการแบบใช้พระคุณ ด้านผู้รักษากฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านนักพัฒนามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ด้านเงิน ด้านวัสดุ และด้านเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านคน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา วงศ์สงคราม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรและผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส/มีส่วนร่วมและการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม/คุณธรรม มากที่สุด (นัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ/ความคุ้มค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรในองค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์การเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับตำแหน่ง เกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงาน และควบคุม มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ

ดังกล่าว อันประกอบไปด้วย ด้านภารกิจหน้าที่ หน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การแบ่งส่วนงานตามภารกิจหน้าที่มีความเหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ครบถ้วน อีกทั้ง ภารกิจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ด้านการแบ่งงานกันทำ หน่วยงานภายในมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและตามความถนัดของบุคลากร รวมทั้งการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ด้านสายบังคับบัญชา หน่วยงานภายในองค์การมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การรายงานและการสั่งการ เกี่ยวกับปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตามลำดับขั้น อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน รวมทั้งสายการบังคับบัญชาทำให้บุคลากรทราบขอบเขตอำนาจการบริหารภายในองค์การชัดเจน ด้านช่วงการควบคุม จำนวนของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถควบคุมได้มีความเหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง บุคลากรสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและชัดเจน หน่ายงานในสังกัดไม่ก้าวก่ายการปฏิบัติงานกัน และหากเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานหน่วยงานไม่ปัดความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทำให้โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ชะมะรัมย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาลมีปัจจัย 6 ประการ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใช้ในการบริหารงานได้แก่ โครงสร้างของเทศบาล (Structure) กลยุทธ์ของเทศบาล (Strategy) ระบบการดำเนินงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) ทักษะของบุคลากร (Skills) การจัดการบุคลากร (Staff)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน เช่น ควรกำหนดวันประชุมที่แน่นอนให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์การบรรลุเป้าหมาย

2) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า มีการนำผลการประเมินมาใช้อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนและ

นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์การให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ซึ่งจะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และนำผลที่ได้มาพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

2) ควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการขององค์การ

3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตัวเอง.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษณ์ อุบลเลิศ. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จิรวัฒน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). **แผนที่ยุทธศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2553). **การทำวิจัยทางรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพฯ: ไทยประสารการพิมพ์.

เตือนใจ ฤทธิจักร. (2550). **ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ถนัด เดชทรัพย์. (2550). **การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล.** ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์. (2550). **ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภู่ตระกูล. (2546). "ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย." **วารสารดำรงราชานุภาพ.** 3(7), 1-7.

ปาริชาต เทพอารักษ์ และคนอื่นๆ. (2546) "ระบบบริหารจัดการที่ดี: แนวคิดและทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน." **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**. 44(1), 13 - 20.

มุทิตา วงศ์สงคราม. (2555). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.

รวงทอง กองแก้ว. (2553). **ทัศนะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอชาง จังหวัดพะเยา**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วราภรณ์ คำปาเชื้อ. (2552). **การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สงบ ปานเพ็ง. (2553). **การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ล้านเสี้ยว อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ตามหลักธรรมาภิบาล**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)**. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โปร.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.

ไสว นามโยธา. (2556). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.