

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผล
ขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ดร.พัสดร์ ฤทธิมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
เมษายน 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

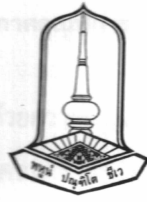


ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผล
ขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ดรุพัทธ์ ฤทธิมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
เมษายน 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวดารุพัศตร์ ฤทธิมนตรี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... (ผศ.ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา)	ประธานกรรมการ (อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
..... (ผศ.ดร.อารีรัตน์ ปานสุขวัชร)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
..... (อาจารย์ ดร.พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)
..... (อาจารย์ ดร.นวลละออง อรรถรังสรรค์)	กรรมการ (อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
..... (ผศ.ดร.นิกร ยาสมร)	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ผศ.ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

.....
(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 20 เดือน 12 ปี พ.ศ. 2561



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ปานสุภวัชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ ดูแลคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรลภัสสรขจร และอาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปิรมณี อาจารย์ประจำคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางในการทำวิจัยให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ตลอดจนทั้งเจ้าของตำรา เอกสารและผลงานวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ คณะการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อไพรินทร์ คุณแม่ขวัญใจ ฤทธิมนตรี และครอบครัว รวมทั้งญาติพี่น้องผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนทุกท่าน ผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงใจทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นการจัดการมหาบัณฑิต รุ่นที่ 16 ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือที่ดีเสมอมา ตลอดจนผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดและพี่น้องทุกท่านที่ช่วยเหลือเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ดาร์พัสเตอร์ ฤทธิมนตรี



ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา
ผู้วิจัย	นางสาวดารุพัทธ์ ฤทธิมนตรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ปานศุภวัชร และ อาจารย์ ดร.พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ
ปริญญา	กจ.ม.
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2561

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงานและองค์กรทั้งใน
หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์กร
ถือได้ว่า เป็นการปฏิบัติต่อกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถส่งผลให้
องค์กรเกิดการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดของหลัก
ธรรมาภิบาล มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานยึดถือและปฏิบัติย่อมจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์
ที่ดีระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในองค์กรหรือสมาชิกที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร เพราะใน
สถานการณ์ปัจจุบันการบริหารและดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม
เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้หน่วยงานและองค์กรต้องปรับตัวอยู่
ตลอดเวลา โดยยึดแนวปฏิบัติบนพื้นฐานของความยุติธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมที่มีต่อสังคม
เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร โดยทำการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 87 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์
การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมและเป็น
รายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตอบสนองที่ทันการ ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน
ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านความเสมอภาคและความ
เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่



ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการตอบสนองที่ทันการแตกต่างกัน และผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และด้านความโปร่งใสในการบริหารแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความโปร่งใสในการบริหาร 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความโปร่งใสในการบริหาร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ ให้บริการข้อมูลสิทธิประโยชน์แก่สมาชิกและบุคลากรภายในด้วยความรวดเร็วและเหมาะสม มุ่งเน้นให้มีการแก้ไขปัญหาของบุคลากรภายในองค์กรรวมถึงการแก้ไขปัญหาให้แก่สมาชิกได้อย่างทันท่วงทีและถูกต้อง พร้อมทั้งจะพัฒนาขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป



TITLE	The Relationship between Governance Based Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel		
AUTHOR	Miss Daruphat Rittimontri		
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Areerat Pansuppawatt and Dr. Ploychompoo Kittikunchotiwut		
DEGREE	M.M.		
UNIVERSITY	Maharakham University	DATE	2018

ABSTRACT

Governances based organizational culture is an important element of organizations in both the public and private sectors. Due to the governances based organizational culture that happened in organization is considered to be a very important for the officers in the organization because it increase the effectiveness and capacity of the organization. For applying the concept of governance based organizational to use in management and the practice, it will bring a good into personnel within organization or even members that relevant to the organization. In the currently, management and operations have changed rapidly; economy, politic, culture and technology. Thus, the organization have to prepare themselves for various situations that will be changed over time by applying governances based organizational culture. Therefore, the researcher conducted to study of the relationship between governance based organizational culture and organizational effectiveness by using questionnaire as an instrument for this study. The data were collected from 87 executive officers in the welfare promotion commission for teachers and educational personnel. F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis and multiple regression analysis were used for data analysis.

The results found that the executive officers and committees of the welfare promotion commission for teachers and educational personnel agreed with high level with overall of governance based organizational culture and agreed with high level in theses aspects: timely response, clarity of rules and regulations, accountability, creating engagement and equality and relevance. Therefore, the executive officers agreed with



high level with overall of organizational effectiveness and agreed with high level in these aspects: organization transparency, budgeting efficiency and objectives achievement.

The executive officers of the welfare promotion commission for teachers and educational personnel with different total number at present agreed differently with the governance based organizational culture in these aspects: accountability, creating engagement and timely response. In the same way, the executive officers of the welfare promotion commission for teachers and educational personnel with different total number at present agreed differently with overall of organizational effectiveness in these aspects: budgeting efficiency and organization transparency.

According to the data analysis of the relations and effects governance based organizational culture and organizational effectiveness, there following were found: 1) the creating engagement of governance based organizational culture had positive relationships and effect on organization effectiveness in aspect of effective budgeting efficiency, 2) the timely response of governance based organizational culture had positive relationships and effect on organization effectiveness in aspect of objectives achievement and organization transparency, and 3) the equality and relevance of governance based organizational culture had positive relationships and effect on organization effectiveness in aspect of objectives achievement and organization transparency.

In conclusion, the governance based organizational culture had positive relationships and effects on organizational effectiveness. Therefore, executive officers of the welfare promotion commission for teachers and educational personnel have to focus on the governance based organizational culture, especially for timely response, providing benefits and information to members and staffs appropriately. Likewise, focusing on solving problem of staffs in the organization immediately and appropriately. Moreover, the executive officers must ready to develop service process for increasing trust and relevance in organization, that result in sustainable and effective of the organization.



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	สมมุติฐานในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา	8
	แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	21
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
	งานวิจัยในประเทศ	46
	งานวิจัยต่างประเทศ	49
3	วิธีดำเนินการวิจัย	52
	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	52
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57



4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	60
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	62
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	63
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	70
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน	73
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน	78
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการ ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	82



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
ความมุ่งหมายของการวิจัย	93
สรุปผล	94
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	117
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม	130
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	136
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย	141



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประชากรกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกกศ.) จำแนกตามภูมิภาค	52
2	ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	60
3	ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	62
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	64
5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้เป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	65
6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	66
7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน เป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	67
8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการเป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	68
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง เป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	69
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	70



11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	71
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	72
13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร เป็นรายข้อของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	73
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)	74
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็น รายด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)	74
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มี งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)	75
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็น รายด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)	75
18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (ANOVA)	76



19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็น รายด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA)	77
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)	78
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้านของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)	78
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มี งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)	79
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้านของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มี งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)	79
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (ANOVA)	80
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA)	81
26	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร องค์กรโดยรวม ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	82



27	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา	84
28	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ องค์กรด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	85
29	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	86
30	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ องค์กรด้านการบรรลุมิติประสงค์ขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	87
31	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุมิติประสงค์ขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	88
32	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ องค์กรด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	89
33	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กรด้าน ความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	91
34	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	127
35	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นราย ด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มี งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)	131
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาลโดยรวม ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบันแตกต่างกัน	131



37	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล เป็นรายด้านของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA)	132
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ของผู้บริหารสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน	132
39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน	133
41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปัจจุบันแตกต่างกัน	134
42	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้านของ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA)	134
43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน	135
44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวน บุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน	135



45	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรม องค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	137
46	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรม องค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	137
47	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	138
48	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	138



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา 16



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยภายใต้การบริหารและการดำเนินงานทั้งในหน่วยงานองค์กรของรัฐบาลและเอกชนที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการวางแผนทางด้านการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เกิดจากวิกฤตในอดีตที่ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ด้านการบริหารราชการ การกำหนดและการกำกับนโยบายสาธารณะ ตลอดจนการทุจริตมิชอบ คอร์รัปชันในส่วนงานราชการ (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. 2559 : 130) ทำให้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดให้ทุกส่วนราชการนำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลไปประพฤติปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2556 : 146) หน่วยงานในองค์กรของรัฐบาล ซึ่งมีระบบราชการที่มีขนาดองค์กรใหญ่ ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากการบริหารราชการแบบระบบอุปถัมภ์ และรวมอำนาจ ขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ การบริหารงานภายในองค์กรภายใต้การนำหลักธรรมาภิบาลมายึดถือและปฏิบัติย่อมจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในหรือสมาชิกที่มีความเกี่ยวข้อง กับองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติเสริมสร้างพฤติกรรมบนพื้นฐานของความยุติธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมที่มีต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างค่านิยมและความเชื่อที่ดียิ่งอย่างสม่ำเสมอและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ซึ่งในหน่วยงานของรัฐบาลมุ่งเน้นให้องค์กรดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และยุติธรรมต่อองค์กร (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2556 : 158)

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governance Based Organizational Culture) เป็นการกำหนดกรอบแนวทางสำหรับหน่วยงานราชการเพื่อยึดถือปฏิบัติ เป็นแนวคิดเพื่อให้การบริหารพัฒนามุ่งถึงกระบวนการพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (สิริอิสริย์ บุญยกติโกวิท. 2556 : 62) ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการบริหารและดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) 2) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (Creating Engagement) 3) ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (Clarity of Rules and Regulations) 4) ด้านการตอบสนองที่ทันการ (Timely Response) และ 5) ด้านความเสมอภาคและ



ความเกี่ยวข้อง (Equality and Relevance) (กิจจา บานชื่น และคณะ. 2558 : 20-21) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลมาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบริหารและดำเนินงานภายในหน่วยงานองค์กรของรัฐบาล เพื่อนำไปปฏิบัติและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เป็นการสร้างคุณค่าให้องค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2559 : เว็บไซต์)

ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นความสามารถขององค์กรในการบริหารและดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย แสดงถึงศักยภาพการบริหารโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ (ชนิษฐา วิเศษชู. 2554 : 2) ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (Budgeting Efficiency) 2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives Achievement) และ 3) ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (Organization Transparency) (พินลพรรณ ภูมั่ง. 2556 : 2) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะเป็นองค์กรที่มีหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ความสามารถในการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิผล จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาให้องค์กรไปสู่การพัฒนาเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel) โดยมีชื่อย่อว่า “สำนักคณะกรรมการ สกสค.” มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (คณะกรรมการ สกสค.) มีหน้าที่สำคัญในการ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องและส่งเสริมความมั่นคงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างความสามัคคีภักดีของครูและบุคลากร สนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เรื่องสื่อการเรียนการสอนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์) เนื่องจากเป็นองค์กรที่ อยู่ในกำกับของภาครัฐและมีหน้าที่จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้จำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารและดำเนินงานโดยใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governance Based Organizational Culture) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ เติบโตและสามารถ อยู่รอดได้อย่างยั่งยืนต่อไป



จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหารดำเนินงานและ การพัฒนาการปฏิบัติตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีและเพิ่มศักยภาพในการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบผล สำเร็จในการบริหารและดำเนินงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันที่แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันที่แตกต่างกัน



ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลประกอบการบริหารดำเนินงาน ให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล
4. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและกำหนดแนวทางบริหารให้เกิดประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลองค์กร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governances Based Organizational Culture) โดยประยุกต์แนวคิดธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรของ กิจจา บานชื่น และคณะ (2558 : 20-21) ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability)
 - 1.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (Creating Engagement)
 - 1.3 ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (Clarity of Rules and Regulations)
 - 1.4 ด้านการตอบสนองที่ทันการ (Timely Response)
 - 1.5 ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (Equality and Relevance)
2. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) โดยประยุกต์แนวคิดประสิทธิผลการดำเนินงานของ พิมลพรรณ ภูมั่ง (2556 : 2) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (Budgeting Efficiency)
 - 2.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives Achievement)
 - 2.3 ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (Organization Transparency)



ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 87 คน (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. 2560 : เว็บไซต์)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 30 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2560

4. ตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลขององค์กร

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลและประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลและประสิทธิผลขององค์กร

สมมุติฐานในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล แตกต่างกัน



4. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลขององค์กร แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร (Executives) หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการสำนักงาน สกสศ. จังหวัด หรือผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการบริหารจัดการกระบวนการ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา : สกสศ. (Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel : OTEP) หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นและส่งเสริมความมั่นคงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างความสามัคคีของเขตและ ผดุงเกียรติ สนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governances Based Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติที่มีค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีที่ยึดถือร่วมกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงาน โดยยึดหลักของความถูกต้องเป็นธรรมและมีความโปร่งใสสุจริตต่อทุกฝ่าย เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3.1 ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติและดำเนินงานโดยผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งมีภาระความรับผิดชอบของตนเอง ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้

3.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (Creating Engagement) หมายถึง การเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย การควบคุมการปฏิบัติ งานการมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

3.3 ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (Clarity of Rules and Regulations) หมายถึง การดำเนินงานอยู่บนกรอบของกฎเกณฑ์โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน มีการระบุ การลงโทษที่ชัดเจนและ มีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการบริหารเพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืน



3.4 ด้านการตอบสนองที่ทันการ (Timely Response) หมายถึง การดำเนินงาน ให้ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้ภายในเวลาที่ ทันการ

3.5 ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (Equality and Relevance) หมายถึง การมุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร บุคคลสามารถมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน

4. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุสิ่งของรวมถึงแผนงานและกระบวนการต่าง ๆ บริหารเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

4.1 ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (Budgeting Efficiency) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารงานส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนดำเนินงานหรือแผนงบประมาณรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่ได้รับ จัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้มากที่สุด

4.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives Achievement) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความสมบูรณ์และถูกต้องตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

4.3 ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (Organization Transparency) หมายถึง การบริหารดำเนินงานขององค์กรที่แสดงถึงความชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา การประพฤติปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี สามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานด้วยความถูกต้องทั่วถึง และทันต่อกำหนดเวลา รวมทั้งสามารถชี้แจงข้อปัญหาได้หากมีข้อสงสัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ประวัติและความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นการปรับปรุงครุสภา ตามพระราชบัญญัติครูปีพุทธศักราช 2488 จากเดิมแบ่งเป็น 2 องค์กร คือ 1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชื่อเดิมว่า “ครุสภา” ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพัฒนาวิชาชีพและ 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกันโดยอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์) มีหน้าที่ในด้าน การจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นและส่งเสริมความมั่นคงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และเสริมสร้างความสามัคคียกย่องเชิดชูและผดุงเกียรติ สนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา



สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2546 โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel)” โดยใช้ชื่อย่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.” ซึ่งคำว่า สกสค. นั้น ย่อมาจาก “ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” และจะถูกเรียกแตกต่างกันไปตามภูมิภาคของการบริหาร ได้แก่

1.1 สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนกลาง เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 สำนักงาน สกสค. จังหวัด หมายถึง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของแต่ละจังหวัดทั่วประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา บริหารและดำเนินงานภายใต้ปณิธานขององค์กร “ชีวิตครู...เราดูแล” มาโดยตลอดระยะเวลาของการเป็นองค์กรแห่งการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อครอบคลุมภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเริ่มดำเนินงานภายใต้อุดมการณ์ขององค์กร “ครอบครัวครู...เราดูแล” (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์) เพื่อพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคงต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความยั่งยืนต่อไป

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับประโยชน์มากที่สุดในการให้สวัสดิการในด้านต่าง ๆ โดยยึดมั่นและดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพอย่างทั่วถึง เพื่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และส่งเสริมความมั่นคงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 ส่งเสริมความสามัคคี ยกย่องเชิดชูเกียรติและผดุงเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา



2.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอน และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3. กรอบแนวคิด อุดมการณ์และค่านิยม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในปณิธาน มุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์) ตลอดจนได้ริเริ่มและพัฒนาโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.1 กรอบแนวคิด อุดมการณ์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3.2 ค่านิยมองค์กร (Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel Culture) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่านิยมขององค์กร 4 ประการ ประกอบด้วย

3.2.1 ริเริ่มสิ่งใหม่ (Originality : O) โดยองค์กรได้ริเริ่มดำเนินโครงการสวัสดิการใหม่อยู่เสมอ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ที่คิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมที่ถูกเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาตนเองแต่ยังขาดทุนสนับสนุน

3.2.2 ใฝ่ยึดคุณธรรม (Transparency : T) องค์กรมีการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมยึดมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมทั้งต่อสมาชิก การจ่ายเงินสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบและปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียม

3.2.3 นำบริการเป็นเลิศ (Excellence : E) ด้วยปณิธานที่ว่า “ครอบครัวครูเราดูแล” องค์กรจึงมุ่งมั่นที่จะให้บริการสมาชิกด้วยความเต็มใจ ใส่ใจและให้บริการด้วยความรวดเร็วเพื่อความเป็นหนึ่งในการให้บริการ

3.2.4 เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Participation : P) องค์กรมีโครงการที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือแม้แต่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่



เสมอ เช่น มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนองานวิจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่อันดีระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก

4. เป้าประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อความมั่นคงของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารและดำเนินงานขององค์กรคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ดี ได้รับการยกย่องและได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. 2560 : เว็บไซต์) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมุ่งมั่นที่จะบริหารและดำเนินงานเพื่อบรรลุได้ตามเป้าประสงค์ ดังนี้

4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น และมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง เชิดชู ผดุงเกียรติ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.3 มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

4.4 สื่อทางการศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4.5 การบริหารจัดการองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ

5. ยุทธศาสตร์

การบริหารงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรการตามแผนของยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ปรับปรุงแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการบริหารและดำเนินงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพและดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน

5.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

มาตรการ

5.1.1 จัดและส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ตามลักษณะและความต้องการอย่างทั่วถึง

5.1.2 จัดและสนับสนุนการบริการด้านสุขภาพให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

5.1.3 พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดและให้บริการด้านที่พัก และขยายการบริการสู่ภูมิภาคให้เพียงพอต่อความต้องการ



5.1.4 ยกระดับการบริการด้านสวัสดิภาพ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. รวมทั้งสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพชีวิต

มาตรการ

5.2.1 พัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาและให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.2 พัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.3 ปลุกฝังค่านิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5.2.4 สนับสนุนกิจกรรมในการลดภาระหนี้สินของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและสร้างความสามัคคี ผดุงเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มาตรการ

5.3.1 ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 สร้างเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5.3.3 รณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกิจกรรมเพื่อสังคม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

5.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ และจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่น

มาตรการ

5.4.1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อนำไปพัฒนางานขององค์กร

5.4.2 สนับสนุนให้ทีมงานวิจัยด้านการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ ผดุงเกียรติและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.4.3 แสวงหาความร่วมมือในการส่งเสริมงานวิจัยที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเผยแพร่ ผลงานวิจัยแก่สาธารณะ

5.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ผลิต พัฒนาสื่อทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



มาตรการ

- 5.5.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและทรัพยากรในการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุน การจัดการศึกษา
- 5.5.2 เร่งขยายตลาด เพื่อเพิ่มฐานลูกค้าให้มากขึ้น
- 5.5.3 พัฒนา สนับสนุนระบบเทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน
- 5.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

มาตรการ

- 5.6.1 ปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5.6.2 พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์โดยเชื่อมโยงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคผ่านสื่อต่างๆ ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่
- 5.6.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรให้ประสิทธิภาพ
- 5.6.4 พัฒนาระบบงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
- 5.6.5 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากร
- 5.6.6 สร้างประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กร
- 5.6.7 การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
- 5.6.8 ส่งเสริมความร่วมมือของเครือข่ายทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- 5.6.9 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ
- 5.6.10 จัดทำระบบและดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลมาใช้ในการพัฒนางาน และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- 6. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. 2560 : เว็บไซต์)



6.1 รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.2 ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย

6.3 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงาน เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากอำนาจและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์ รวมทั้งให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ถือกรรมสิทธิ์ หรือมีสิทธิครอบครองในทรัพย์สินหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

2) ทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงใด ๆ

3) เข้าร่วมลงทุนกับนิติบุคคลอื่น ในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการบริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) กู้ยืมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

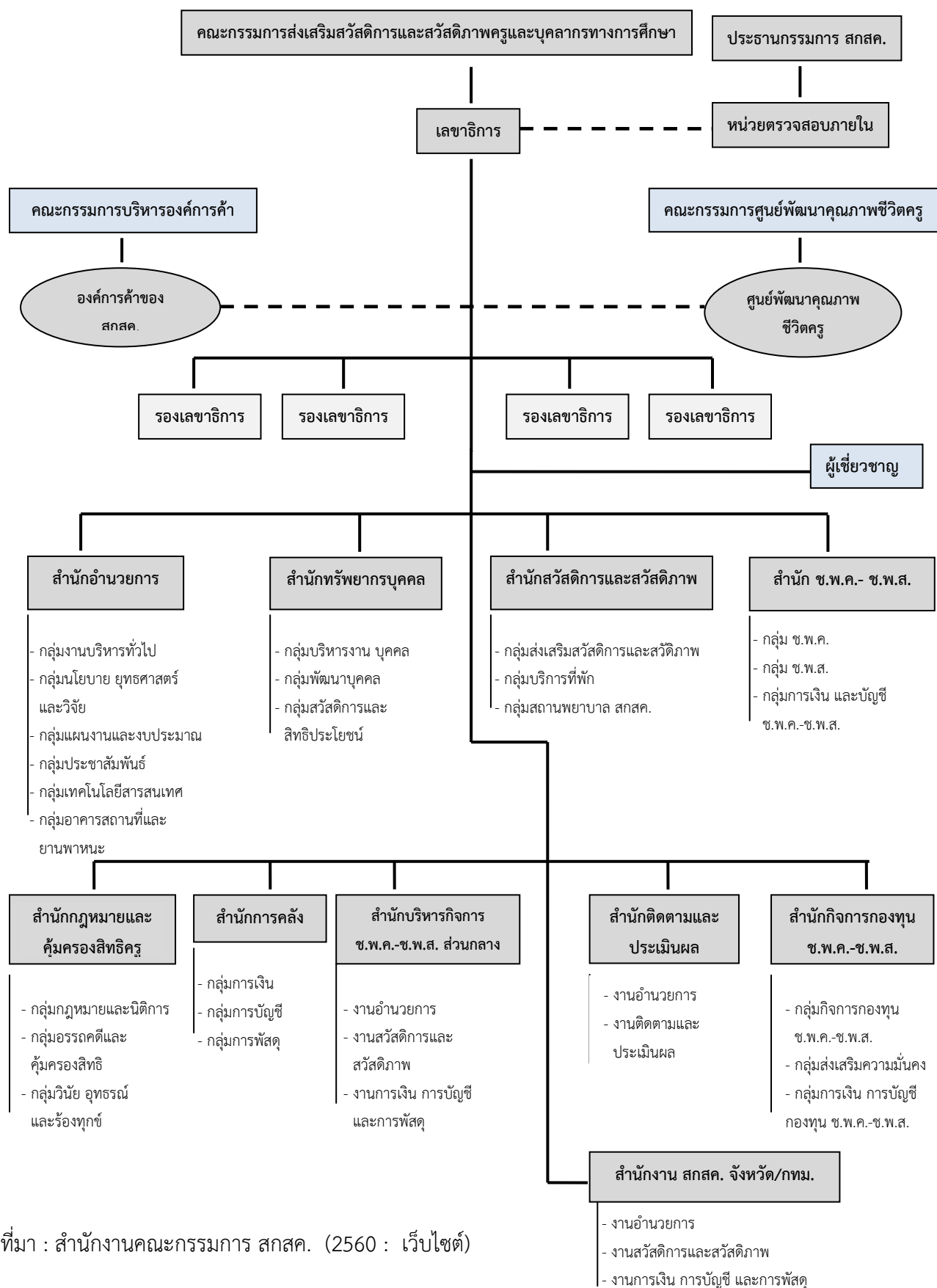
7. หน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู โดยมีหน่วยงานที่จัดระบบการบริหารจัดการในรูปแบบพิเศษในกำกับ 2 หน่วยงาน คือ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู และองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีส่วนงานในการกำกับดูแลภายในองค์กร 11 ส่วนงาน ประกอบด้วย 1) หน่วยตรวจสอบภายใน 2) สำนักอำนวยการ 3) สำนักการคลัง 4) สำนักทรัพยากรบุคคล 5) สำนักสวัสดิการและสวัสดิภาพ 6) สำนัก ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 7) สำนักกิจการกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 8) สำนักกฎหมายและคุ้มครองสิทธิครู 9) สำนักติดตามและประเมินผล 10) สำนักบริหารกิจการ ช.พ.ค. – ช.พ.ส. ส่วนกลาง และ 11) สำนักงาน สกสค. จังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันไปตามข้อบังคับคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงาน พ.ศ. 2560 ในข้อบังคับนี้ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ “ส่วนงาน” หมายความว่า สำนัก สำนักงาน สกสค. จังหวัด หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมี



ฐานะเทียบเท่า “ช.พ.ค.” หมายความว่า การฉกฉวยโอกาสช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา “ช.พ.ส.” หมายความว่า การฉกฉวยโอกาสช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม โดยมีโครงสร้างการบริหารงานภายใต้ข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารสำนักงาน พ.ศ. 2560 ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการ สทศ.



7. หน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. โดยมี

7.1 ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู

ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู พัฒนาคุณภาพชีวิตครู การศึกษาวิจัย ติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ซึ่งเป็นโครงการเพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเบ็ดเสร็จ และยั่งยืน มีการบูรณาการโดยอาศัยกระบวนการทางจิตใจ สังคม การจัดการและการเงิน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีแหล่งปรึกษาเรียนรู้ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเงินและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข มีจิตใจที่เข้มแข็ง อดทน รู้จักประหยัดอดออม เสริมสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ตนเอง โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอันส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพที่ดีต่อสังคม และประเทศชาติ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมสมฐานะแห่งความเป็นครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง (ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู. 2560 : เว็บไซต์)

7.2 องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.

องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีภารกิจในการผลิต จำหน่าย และพัฒนาหนังสือ สื่อการเรียนการสอน ตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นกลไกของกระทรวงศึกษาธิการในการรักษาระดับราคาที่เป็นธรรมของหนังสือและสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้บริการแก่นักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของชาติ ในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์)

8. การแบ่งส่วนงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีข้อบังคับคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงาน พ.ศ. 2557 โดยได้แบ่งส่วนงานของสำนักงาน 11 ส่วนงาน (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย

8.1 หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน 2) ประเมินการบริหารความเสี่ยง ความเพียงพอ ระบบการควบคุมภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงการดำเนินงานป้องกัน หรือป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ



3) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุ การควบคุมภายใน การสอบทานและประเมินผล สำหรับการปฏิบัติงานทุกด้านและทุกระบบ 4) รายงานผลการตรวจสอบ การให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ประเมินผล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ และ 5) ปฏิบัติงานร่วม หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในหน่วยตรวจสอบภายใน เป็น 2 งาน ดังนี้ งานอำนวยการ และงานตรวจสอบภายใน

8.2 สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานธุรการ งานเลขานุการ จัดระบบอำนวยการ และประสานงานภายในสำนักงาน หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2) งานสรรหาคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการตามที่กฎหมาย และข้อบังคับกำหนด 3) งานเลขานุการ คณะกรรมการ สกสศ. 4) ดำเนินการเพื่อให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับนโยบาย การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ 6) ศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และผดุงเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงาน 8) จัดทำแผนงาน 9) จัดทำคำของบประมาณ 10) ควบคุมและติดตามงบประมาณตามแผน 11) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจการของสำนักงาน 12) งานวิเทศสัมพันธ์ 13) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 14) ควบคุม ดูแล และบำรุงรักษายานพาหนะ และอาคารสถานที่ 15) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักอำนวยการเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวิจัย กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กลุ่มประชาสัมพันธ์ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ

8.3 สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) งานการเงินสำนักงาน 2) งานการเงิน กองทุนและมูลนิธิ 3) งานการเงินสวัสดิการพนักงานเจ้าหน้าที่ 4) งานการบัญชีสำนักงาน 5) งานการบัญชี กองทุนและมูลนิธิ 6) งานการบัญชีสวัสดิการพนักงานเจ้าหน้าที่ 7) งานการพัสดุ และสินทรัพย์ และ 8) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักการคลังเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มการเงิน กลุ่มการบัญชี และกลุ่มการพัสดุ

8.4 สำนักทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน เงินสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น 2) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่ง และการพ้นจากงานของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 3) การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน และจัดทำบัญชีถือจ่าย 4) จัดทำทะเบียนประวัติพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 5) งานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล 6) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาบุคลากร 8) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ



พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ 9) งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ 10) งานสรรหาและ จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จพนักงาน เจ้าหน้าที่ 11) งานสรรหาและจัดประชุมคณะกรรมการอื่น หรือคณะทำงานอื่น ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 12) งานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และกองทุนบำเหน็จ ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ 13) งานเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นของ พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 14) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานเจ้าหน้าที่ 15) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดย จัดระบบบริหารงานในสำนักทรัพยากรบุคคลเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาบุคคล และกลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

8.5 สำนักสวัสดิการและสวัสดิภาพ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ และ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ 2) ดำเนินงานและส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิ ภาพ 3) งานสรรหาและจัดประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานอื่น ที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) บริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของกองทุนและมูลนิธิ 5) ส่งเสริมความสามัคคี ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และผดุงเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) บริหาร และให้บริการที่พัก 7) ส่งเสริมและพัฒนากิจการสวัสดิการด้านที่พัก 8) บำรุงรักษา อาคารสถานที่ บริเวณที่พัก 9) จัดหาผลประโยชน์จากการให้บริการอาคารสถานที่บริเวณที่พัก 10) ให้บริการด้าน เวชกรรม ทันตกรรม และเภสัชกรรม 11) ให้บริการด้านสุขภาพด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 12) สนับสนุน ส่งเสริมสุขภาพร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา 13) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักสวัสดิการและสวัสดิภาพเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มส่งเสริม สวัสดิการและสวัสดิภาพ กลุ่มบริการที่พัก และกลุ่มสถานพยาบาล สกสค.

8.6 สำนัก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ดำเนินการสรรหาและจัดประชุม คณะกรรมการ ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 2) พัฒนาระบบงานบริหารสมาชิก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 3) งานทะเบียน สมาชิก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 4) งานเกี่ยวกับการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 5) จัดทำประกาศรายชื่อสมาชิก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. ที่ถึงแก่กรรม และการแบ่งจ่ายเงินสงเคราะห์ ครอบครัว 6) งานช่วยเหลือสมาชิก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 7) งานเกี่ยวกับการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม 8) รับเงินค่าสงเคราะห์รายศพสมาชิก ข.พ.ค. ข.พ.ส. 9) จ่ายเงินค่าจัดการศพและเงินสงเคราะห์ครอบครัวสมาชิก ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 10) ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 11) ปฏิบัติงานด้านการบัญชี ข.พ.ค. – ข.พ.ส. 12) จัดทำรายงานการรับเงินและการจ่ายเงินเสนอ



คณะกรรมการ ช.พ.ค. และคณะกรรมการ ช.พ.ส. 13) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนัก ช.พ.ค. – ช.พ.ส. เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม ช.พ.ค. กลุ่ม ช.พ.ส. และกลุ่มการเงินและบัญชี ช.พ.ค. – ช.พ.ส.

8.7 สำนักกิจการกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) งานบริหารกิจการกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 2) งานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 3) งานจัดทำแผนการดำเนินงาน แผนการลงทุน แผนงบประมาณรายรับรายจ่าย 4) งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับกิจการของกองทุน 5) งานด้านการเงินกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 6) งานด้านกรบัญชีกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. 7) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศหนี้สินครู 8) จัดทำแผนแก้ไขปัญหาหนี้สินครู 9) งานที่ปรึกษาการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู 10) งานบริหารสินเชื่อและกิจการเกี่ยวกับบุคคลภายนอก 11) งานติดตามหนี้สินค้างชำระ 12) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักกิจการกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มกิจการกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส. กลุ่มส่งเสริมความมั่นคง และกลุ่มการเงินการบัญชีกองทุน ช.พ.ค. – ช.พ.ส.

8.8 สำนักกฎหมายและคุ้มครองสิทธิครู มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย นิติการ และอรรถคดี 2) จัดทำ ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับกฎหมาย นิติการ นิติกรรมสัญญาและข้อตกลงต่าง ๆ 3) ดำเนินการให้มีคณะกรรมการกฎหมาย นิติการ และอรรถคดี 4) งานอรรถคดี และประสานงานด้านคดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) งานคุ้มครองสิทธิครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 6) งานการอุทธรณ์ งานร้องทุกข์และร้องเรียน 7) การพัฒนาส่งเสริมด้านวินัย การดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ 8) ดำเนินการสรรหาและจัดประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ 9) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักกฎหมายและคุ้มครองสิทธิครู เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มกฎหมายและนิติการ กลุ่มอรรถคดีและคุ้มครองสิทธิ และกลุ่มวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์

8.9 สำนักติดตามและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) การอำนวยการ สนับสนุน และเป็นหน่วยธุรการในการตรวจ ติดตาม และประเมินผล 2) การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนการตรวจ ติดตาม และประเมินผล 3) จัดทำมาตรฐานสำนักงาน สกสค.จังหวัด 4) จัดทำแผนและเครื่องมือ การตรวจ ติดตามและประเมินผล 5) จัดทำรายงานผลการตรวจ ติดตาม และประเมินผล 6) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักติดตามและประเมินผล เป็น 2 งาน ดังนี้ งานอำนวยการ และงานติดตามและประเมินผล



8.10 สำนักบริหารกิจการ ช.พ.ค. – ช.พ.ส. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานบริหารงานบุคคล 3) งานนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ 4) งานสวัสดิการ และสวัสดิภาพ 5) งานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ 6) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักบริหารกิจการ ช.พ.ค. – ช.พ.ส. ส่วนกลาง เป็น 3 งาน ดังนี้ งานอำนวยการ งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ และงานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

8.11 สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานส่วนของงานจังหวัด ดังนี้ 1) งานบริหารงานทั่วไป 2) งานบริหารงานบุคคล 3) งานนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ 4) งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ 5) งานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ 6) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดระบบบริหารงานในสำนักงาน สกสค.จังหวัด เป็น 3 งาน ดังนี้ งานอำนวยการ งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ และงานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

การกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. นั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคง สมเกียรติของวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ได้นำอ้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทาง อีกทั้ง ได้มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในการ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง ยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. 2560 : เว็บไซต์)

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

กิจจา บานชื่น และคณะ (2558 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการและการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามครรลองธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก

ศรีสมบัติ อภิวัฒน์ชัชวาลย์ (2557 : 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการ แนวคิดที่สะท้อนถึงการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือหลักความพอเพียงมาเป็นพื้นฐาน



ในการดำเนินชีวิตเสริมสร้างสำนึกในคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งนำหลักบริหารจัดการที่ดีมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร

พรรณนิภา จรอนันต์ (2556 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการขององค์กรที่มุ่งเน้นให้ทุกฝ่าย ทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ใช้สิทธิความเป็นเจ้าของ (Ownership Rights) เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทุกระดับ ให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการบริหารงาน มีความเข้มแข็ง และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใสและยุติธรรม ตลอดจนสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งธรรมาภิบาลจะทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีระบบ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร

สุวิมล สุริยะ (2556 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน คือ รัฐบาล เอกชนและประชาชนสังคม ให้มีการสนับสนุนกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ อย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพ เพื่อความมั่นคงและยั่งยืน

เยาวลักษณ์ พระคำจันทิก (2555 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ความถูกต้องในการบริหารจัดการประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีการร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งเน้นที่การบริหารและการจัดการต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีประโยชน์ในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

สันถวันท์ พยาเลี้ยง (2555 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของประเทศ ภายใต้การร่วมมือของ ทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ รัฐบาล เอกชน และประชาสังคม ประเทศที่มีการบริหารจัดการด้านการเมืองอย่างสมดุลจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจเพื่อการพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

ดุจดาว จิตใส (2554 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปฏิรูปการบริหารการปกครองประเทศให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้และกระตุ้นเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกฝ่ายทุกระดับร่วมกันพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมายมีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน



สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 313) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การดูแลปกครองหรือการบริหารจัดการโดยอาศัยหลักคุณงามความดีต่าง ๆ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารการปกครองที่ดีของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาคประชาชน จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยยึดหลักของความถูกต้องเป็นธรรม มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Danescu, Prozan และ Prozan (2015 : 961) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบหรือกระบวนการที่กำหนดการดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบและการควบคุมของกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์

Gupta และ Sharma (2014 : 4-11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการดำเนินงานที่ยึดนโยบายของความโปร่งใส การมีจิตสำนึกที่ดี มีการกำกับ ควบคุมโดยพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

Broni และ Velentzas (2012 : 61-62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการของการกำหนด นโยบายที่มีผลกระทบต่อวิธีการบริหารจัดการและการควบคุม ภายในองค์กร กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียเช่นเดียวกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นจริงต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ พนักงาน ลูกค้า เจ้าหนี้และสังคมเพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม

Kardos (2012 : 1166-1167) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรทางการเงิน การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในเรื่อง กระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

Bevir (2011 : 1-2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการในการใช้เป็นแนวทางควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์กร รวมถึงระบบการจัดการกับกลไกตลาดและองค์กรในหน่วยงานภาครัฐบาล

จากความหมายของธรรมาภิบาล ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการและแนวคิดที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารการดำเนินงานและยึดถือปฏิบัติ เป็นพื้นฐานในการควบคุม ดูแล เพื่อให้การบริหารดำเนินงานมีระบบ ถูกต้องและเป็นธรรม



มีความโปร่งใส สุจริต เป็นกลไกสำคัญในการจัดระบบการบริหารงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กร

2. ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นหลักเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรม มีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการองค์การของรัฐ เอกชน ตลอดจนองค์กรอิสระ รวมทั้งภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ธรรมาภิบาล จึงถือเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม (วิรัตน์ รัตนมณี. 2550 : 23-26)

การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ดุจดาว จิตใส. 2554 : 24-25) โดยมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุกระดับ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง ทำให้สังคมมีเสถียรภาพและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนและเพิ่มการมีส่วนร่วม

2.2 เป็นหลักในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับ เกิดการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.3 สามารถช่วยลด บรรเทา หรือแก้ปัญหาที่มีความรุนแรงลงได้ ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและความเอื้ออาทรต่อกัน

2.4 ธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

2.5 เป็นแนวคิดเกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล โดยประชาชนที่เกี่ยวข้องในองค์กร

2.6 ธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารงานของรัฐบาลมีความยุติธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ

หลักธรรมาภิบาล จึงถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ช่วยในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้บุคคลในทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างความเสมอภาค ความยุติธรรมและความเป็นธรรมให้แก่ทุกส่วน

3. คุณลักษณะของธรรมาภิบาล

การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการและสังคม ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และมีอำนาจมากขึ้น ทำให้สามารถกำหนดทิศทางของประเทศได้มากขึ้นมีความเอื้ออาทรต่อกันและ



มีจิตวิญญาณแห่งความเสียสละมากขึ้น เพราะประชาชนจะไม่ตระหนักถึงแค่ผลประโยชน์ที่ได้รับเท่านั้น แต่จะทำให้มองเห็นปัญหาของส่วนรวมและอยากมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคม ทั้งนี้ความสำคัญของระบบการเมืองการปกครองในแบบอุปถัมภ์จะลดความสำคัญลง เพราะประชาชนมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (กชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร. 2553 : 23)

ในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น กระบวนการในการบริหารจัดการประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโดยยึดระบอบประชาธิปไตยภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน คุณลักษณะสำคัญของธรรมาภิบาล มี 2 ประการ ดังนี้ (ณัฐพงศ์ แสนใจ. 2551 : 17)

3.1 ธรรมาภิบาลมีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาและอยู่ร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคมอย่างสันติ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ธรรมาภิบาลมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการที่จะพัฒนาเศรษฐกิจสังคมกับทุกภาคส่วนของประเทศ

3.2 โครงสร้างกระบวนการของธรรมาภิบาล ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความเป็นธรรมและสันติสุขได้ ซึ่งจะต้องเน้นการวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล ภาคเอกชนและภาคธุรกิจหรือแม้แต่ประชาชน ให้มีส่วนร่วมกันบริหารจัดการประเทศเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวางกฎเกณฑ์ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ รวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณีทางศาสนา ศีลธรรมและจริยธรรม เพราะการวางกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะสร้าง สิทธิ และการยอมรับของแต่ละภาคส่วน

2) กระบวนการธรรมาภิบาล ต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair legal framework and Predictability)

3) สารสำคัญของธรรมาภิบาล (Substance) สร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สังคมมีเสถียรภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ความสำคัญของความสมดุล คือ การจัดสรรทรัพยากรให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้อย่างเหมาะสมและยอมรับได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ 1) โครงสร้างหรือกระบวนการของทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรทรัพยากร 2) กฎหมายคือเครื่องมือที่ใช้ต้องมีความยุติธรรม

4. วัตถุประสงค์ของธรรมาภิบาล

การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน และการควบคุมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้



ตามวัตถุประสงค์และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีวัตถุประสงค์สำคัญ ได้แก่ (พัชรศรี ศรีเมือง. 2549 : 10-11)

4.1 เพื่อเกิดประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่ การบริหารงานที่มุ่งเน้นให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ถือเป็นการกำหนดแนวทางในการบริหารและการทำงานของส่วนราชการ ที่จะเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

4.2 เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐบาล ให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และได้ทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในส่วนงานทุกระดับคือการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ของงานนั้น การวัดผลของการปฏิบัติงาน การเทียบงาน จะเป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และกระบวนการทำงาน โดยเทียบวิธีของการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คุณภาพในการให้บริการเพื่อยกระดับคุณภาพในการให้บริการ เพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การตรวจสอบและการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องของข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่น การประเมินผล การมอบอำนาจและอิสระของการทำงาน การวางแผนและแผนกลยุทธ์ขององค์กรรวมทั้งการทำสัญญาผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างข้อต่อรองรับเพื่อกำหนดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

4.3 มีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพในการบริหาร เปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานในเชิงภารกิจของรัฐบาล

4.4 การปฏิบัติงานที่ไม่มีขั้นตอนเกินความจำเป็น ได้แก่ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการ

4.5 ภารกิจของส่วนราชการที่ต้องปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ ลำดับความสำคัญ ปรับปรุงกระบวนการทำงานลดขั้นตอนในการทำงานใหม่เสมอ ปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันต่อเหตุการณ์

4.6 อำนวยความสะดวกให้ประชาชนและตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

4.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ ตรวจสอบและวัดผลด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบควบคุมตนเอง และเพิ่มระดับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของสังคมโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้นั้น ทำให้มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้ประชาชนและสังคมโดยรวมเติบโต สามารถขับเคลื่อนประเทศและองค์กรให้สามารถก้าวเข้าสู่บริบทสภาพแวดล้อมของการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสงบสุขได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (ลาจิต ไซยอนงค์. 2556 : 80-81)



5. องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กรในระบบการปรับปรุงคุณภาพทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้น มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระและความรับผิดชอบในด้านคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบครอบคลุมตัวชี้วัดธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ 1) ธรรมาภิบาลการเมือง 2) การกำกับดูแลเศรษฐกิจ และ 3) ขนาดสถาบันกำกับของธรรมาภิบาล (Zaman. 2015 : 1-2)

ในการบริหารและดำเนินงานภายในองค์กร ธรรมาภิบาลถือได้ว่าเป็นหลักการพื้นฐานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบของธรรมาภิบาลประกอบด้วย (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2556 : 149-152)

5.1 การมุ่งฉันทามติ (Consensus Orientation) เป็นการบริหารงานของผู้บริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้ข้อสรุปจากคนส่วนใหญ่แล้วนำไปดำเนินการต่อไป เป็นเหตุผลให้เกิดความพึงพอใจถึงการบริหารงานที่มีความยุติธรรมและเป็นธรรม

5.2 การตอบสนอง (Responsiveness) เป็นการนำความคิดเห็นหรือนำมติที่ได้ไปพิจารณาและปรับปรุงเพื่อใช้ในการดำเนินงานรวมถึงการแก้ไข ปรับเปลี่ยนเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร การตอบสนองจากเสียงส่วนใหญ่ขององค์กรถือได้ว่าเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของการบริหารที่มีความโปร่งใส

5.3 ความเท่าเทียม (Equity) เป็นการให้ความเสมอภาคระหว่างกันของบุคลากรในองค์กร ทุกคนและทุกตำแหน่งมีโอกาสดังกล่าวจะได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน การบริหารงานตามหลักความเท่าเทียมกันจะทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความยุติธรรม และทำให้เกิดการทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร เพราะเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาให้กับตนเอง

5.4 ความยุติธรรม (Justice) ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้วางนโยบายเพื่อสร้างบรรทัดฐานและออกกฎเกณฑ์ในบุคลากรในองค์กรได้นำไปปฏิบัติอย่างยุติธรรม การสร้างกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมมีความชัดเจนและสม่าเสมอ ไม่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้สินบน มีความชัดเจนของการให้รางวัลและลงโทษรวมถึงมีมาตรการป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ

5.5 ความซื่อสัตย์และใช้จริยธรรมในการบริหาร (Integrity and Ethics) การบริหารต้องคำนึงความซื่อสัตย์และใช้คุณธรรมนำการบริหาร องค์กรอาจจะต้องมีการกำหนดแผนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานนอกกรอบที่กำหนดโดยไม่ตั้งใจ นอกจากนี้ ต้องเริ่มต้นการสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ดี (Integrity and Good Behavior Practice) เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเคารพในเจตนารมณ์ในการบริหารงาน



5.6 หลักการปฏิบัติต่อคู่แข่ง (Competitors Practice) การดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก ลูกค้า ย่อมปฏิเสธไม่ได้ถึงคู่แข่งขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร

5.7 หลักปฏิบัติต่อลูกค้า (Customers Practice) หลักธรรมาภิบาลที่ดีต้องกำหนดหลักการปฏิบัติที่ดีเสมอ เนื่องจากลูกค้าหรือบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องคือบุคคลสำคัญที่สุดขององค์กร

5.8 หลักการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์กร (Employees Practice) ลูกจ้างในองค์กรถือเป็นบุคคลที่สำคัญเช่นเดียวกันกับลูกค้าหรือคู่แข่ง ดังนั้นองค์กรจึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์กรเสมือนคนในครอบครัวอย่างแท้จริง

5.9 หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (Participation and Responsibility) องค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและประเทศ ดังนั้นองค์กรจึงต้องแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเรื่องต่าง ๆ ที่สังคมต้องการได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบหลักพื้นฐานของธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาล มีหลักการที่สำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย (พงศธรันย์ พลศรีเลิศ. 2557 : เว็บไซต์)

1. หลักสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) การทำงานภายในองค์กรไม่ว่าจะตำแหน่งใด หลักการมีสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบเป็นพื้นฐานของการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพขององค์กร ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ และรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. หลักการรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำ (Accountability) ในการทำงานใด ๆ ย่อมมีความสำเร็จ ความล้มเหลวและความผิดพลาด ซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดพลาดจากการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ดังนั้นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นสามารถเป็นแรงพลังเชิงบวกให้ได้เรียนรู้และเกิด ความรับผิดชอบต่อการกระทำของสิ่งต่างๆ นั้นได้

3. หลักความเท่าเทียมและเป็นธรรม (Equity Treatment) การให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการบริหารงานสำหรับทุกคนในองค์กรเป็นการสร้างความสามัคคี ไม่สร้างความแตกแยก ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกและไม่สร้างความแตกแยก โดยให้โอกาสกับทุกคนด้วยหลักคุณธรรมที่มองถึงความรู้ความสามารถในการพิจารณา

4. หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency) การปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นพื้นฐานของการทำงานด้วยความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความเป็นธรรมพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้สามารถตรวจสอบเรื่องราวต่างๆ ได้ด้วยความโปร่งใส

5. หลักจริยธรรม (Ethics) การทำงานที่ต้องยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงการมีความรับผิดชอบต่อผู้มีที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย จริยธรรมถือได้ว่าเป็นหลักที่เกินกว่ากฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับกำหนด



6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ทุกองค์กรต้องการให้พนักงานหรือสมาชิกภายในองค์กรมีรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด นั่นคือทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

7. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการ (Value Creation) หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการ ต้องพิจารณาถึงการกำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรด้วย ไม่ละเลยการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานเพราะหากเกิดกำลังใจที่ดีแล้วย่อมนำมาซึ่งการบริการและการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าก่อให้เกิดความภักดีต่อกิจการต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของ United Nation Economic and Social Commission for Asia and Pacific : (UNESCAP) กำหนดไว้ 8 ประการ คือ (สุทัศน์า สุทธิคุณสมบัติ. 2550 : เว็บไซต์)

1. การมีส่วนร่วม (Participation) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายและหญิง คือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน สามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) ธรรมาภิบาลต้องการความถูกต้องตามกฎหมายของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง ปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

3. ความโปร่งใส (Transparency) เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เป็นการช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในรัฐบาลและเอกชน สื่อจะมีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานโดยการนำเสนอข่าวที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ

4. ความรับผิดชอบ (Responsiveness) ความรับผิดชอบเป็นความพยายามให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะคิดและตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลของการคิดและตัดสินใจนั้น

5. ความสอดคล้อง (Consensus Oriented) ความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากโดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้นก่อน

6. ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness) เป็นสิทธิพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาลทั้งการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตลอดจนด้านสาธารณูปโภคอื่น ๆ



7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุน หรือการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมวลชน มนุษยชาติโดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล (Accountability) เป็นความต้องการของทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุผลที่เหมาะสม การมีเหตุผลที่ไม่สามารถกระทำได้อัปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ดังนั้น ธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานที่เน้นบทบาทของผู้บริหารงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลจึงก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล ผลในระดับองค์กรนั้นธรรมาภิบาลจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรจากการมีระบบการบริหารและการกำกับดูแลที่ชัดเจน สามารถเป็นตัวชี้วัดได้ว่าสามารถเพิ่มโอกาสและความสำเร็จให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (ลาชิด ไชยอนงค์. 2556 : 80)

6. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governance Based Organizational Culture)

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล โดยประยุกต์แนวคิดธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรของกิจจา บานชื่น และคณะ (2558 : 20-21) และได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governance Based Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติที่มีค่านิยมความเชื่อ ประเพณีที่ยึดถือร่วมกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงาน โดยยึดหลักของความถูกต้องเป็นธรรมและมีความโปร่งใสสุจริตต่อทุกฝ่าย เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (กิจจา บานชื่น และคณะ. 2558 : 20-21) ประกอบด้วย

6.1 ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้

ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติและดำเนินงานโดยผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งมีภาระความรับผิดชอบของตนเอง ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้

ความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร ความรับผิดชอบจะช่วยสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นสร้างความมั่นใจระหว่างกันให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริหารและดำเนินงานภายในองค์กรที่มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ย่อมจะส่งผลให้ประชาชนและสังคมเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารงานขององค์กรต่อไป (พรพรหม พรหมเพศ. 2551 : 26) ซึ่งในหน่วยงานรัฐบาลความรับผิดชอบมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารและดำเนินงานใน 4 ลักษณะ คือ

- 1) การดำเนินการภายในหน่วยงานเอง
- 2) บทบาทของรัฐบาลในการส่งเสริมความรับผิดชอบแก่ธุรกิจ



3) บทบาทของรัฐบาลในการดำเนินความรับผิดชอบเพื่อสังคม และ 4) การเป็นหุ้นส่วนกันของรัฐบาล ธุรกิจและประชาสังคม (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2553 : เว็บไซต์)

บทบาทสำคัญอีกประการของความรับผิดชอบ คือการมีความสำนึกในหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรมความรับผิดชอบ 6 ด้าน ดังนี้ (กรรณิกา ขาวนุ่น. 2556 : เว็บไซต์)

6.1.1 ความรับผิดชอบกับการมีวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในหน้าที่นั้น ๆ หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วย่อมทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีน้อย ไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ในการดำเนินงานได้

6.1.2 ความรับผิดชอบกับการตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงานผู้ที่มีวินัยจะเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลาเสมอ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ใด ๆ ในการทำกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเป็นตัวกำหนดการทำงานแต่ละขั้นตอน ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะดำเนินงานให้ตรงตามเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งด้าน ปริมาณ คุณภาพ และเวลา

6.1.3 ความรับผิดชอบกับความเป็นเลิศ เป็นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น หุ่่มเท ตลอดจนมีความพากเพียรพยายามและเสียสละ ขณะเดียวกันย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความคิดริเริ่ม สิ่งใหม่และสร้างนวัตกรรมอันเป็นผลมาจากความพยายาม ดังนั้นความรับผิดชอบกับความเป็นเลิศ ภายใต้นับบุคคลสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

6.1.4 ความรับผิดชอบกับความกล้าหาญ คือ การที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยความเด็ดขาด ไม่รีรอที่จะดำเนินการในภารกิจที่ได้รับ แนวแนในการตัดสินใจซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของผู้ที่มีความรับผิดชอบ

6.1.5 ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาชีพการทำงานนั้น ๆ มีวินัยที่จะปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

6.1.6 ความรับผิดชอบกับการคำนึงถึงผู้อื่น ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ต้องคำนึงถึงคุณธรรมความรับผิดชอบ ไม่สร้างภาระหรือปัญหาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเดือดร้อน

6.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม

ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (Creating Engagement) หมายถึง การเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย การควบคุมการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

การสร้างการมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกและรักษาผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชน หน่วยงานและองค์กร



โดยมีปัจจัยของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ดังนี้ (Chado และ Johar. 2016 : 189)

- 6.2.1 มีสภา มีที่ประชุมเพื่ออภิปรายและสนทนาเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม
- 6.2.2 ประชาชนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในการเป็นหุ้นส่วนของการพัฒนา
- 6.2.3 ประเด็นสาธารณะได้รับการแก้ไขในการอภิปรายสนทนา
- 6.2.4 ความเห็นของแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับในช่วงของการสนทนา
- 6.2.5 ความกังวลของประชาชนจะได้รับการรักษาที่ดีในการเจรจา
- 6.2.6 การค้นพบความเป็นจริงร่วมกัน คือความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 6.2.7 สมาชิกอื่นๆ ยอมรับในข้อเท็จจริงเพื่อการพัฒนา
- 6.2.8 คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในข้อเท็จจริงที่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาล
- 6.2.9 การค้นพบข้อเท็จจริงร่วมกันมักจะทำให้เกิดพื้นที่สำหรับการแก้ปัญหาการร้องเรียนของประชาชน
- 6.2.10 พันธมิตรตัวแทนประชาชนกับรัฐบาลในการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 6.2.11 การมีส่วนร่วมของประชาชนสอดคล้องกับการเป็นหุ้นส่วน
- 6.2.12 การมีส่วนร่วมช่วยอำนวยความสะดวกในการรับรู้ความทุกข์ของประชาชน
- 6.2.13 วางแผนและอภิปรายร่วมกันเพื่อพัฒนา
- 6.2.14 ความกระตือรือร้นของประชาชนในการมีส่วนร่วมการเจรจาเพื่อพัฒนา
- 6.3 ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน

ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (Clarity of Rules and Regulations) หมายถึง การดำเนินงานอยู่บนกรอบของกฎเกณฑ์โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน มีการระบุ การลงโทษที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการบริหารเพื่อป้องกันการละเมิด หรือฝ่าฝืน

การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ (ศรีสมบัติ อภิวัฒน์ชัชวาลย์. 2557 : 39) ดังนี้ 1) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 2) ความชอบธรรมด้วยกฎหมายทางเนื้อหา 3) ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ 4) ถือปฏิบัติอย่างเสมอภาค 5) ทันสมัยและเป็นธรรม และ 6) หลักความผูกพันต่อกฎหมาย ซึ่งในการบังคับใช้ของกฎเกณฑ์และ



ข้อบังคับต่าง ๆ ต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ใช่เน้นให้ประโยชน์เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องเสมอภาค ชัดเจนและคาดการณ์ได้ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การสนับสนุนให้กลไกทางกฎหมายสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จำเป็นต้องสร้างองค์ประกอบในสังคม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นคือ สังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันการณ์และครบถ้วน สมบูรณ์ มีกระบวนการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

6.4 ด้านการตอบสนองที่ทันการ

ด้านการตอบสนองที่ทันการ (Timely Response) หมายถึง การดำเนินงานให้ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้ภายในเวลาที่ทันการ

การตอบสนองที่ทันการ แสดงถึงความสามารถภายในองค์กรว่าสามารถสนองความต้องการต่อนโยบายหรือตอบสนองความต้องการต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีหรือไม่ หากองค์กรสามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจะช่วยให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือแม้แต่ประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัตินิติราชการแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 หลักการที่ 9 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนราชการจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้บริการที่คำนึงถึงความสะดวกของประชาชนผู้รับบริการและมีการสื่อสารข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเสมอ (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 2559 : เว็บไซต์)

6.5 ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง

ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (Equality and Relevance) หมายถึง การมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร บุคคลสามารถมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน

ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้องกัน เป็นแนวปฏิบัติที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทุกคนในองค์กร แสดงถึงการกระทำระหว่างกันของบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ในการดำเนินงานขององค์กรรัฐบาลทุกคนต้องดำเนินงานตามแนวทางการตรวจสอบติดตามมุ่งการสร้าง ความเท่าเทียมระหว่างบุคคล ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี พุทธศักราช 2540 ได้จำแนกประเภทตามแนวความคิดหลักสิทธิมนุษยชนและแนวทางของสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ 4 ประเภท (ศรีณยุ หมั่นทรัพย์. 2559 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย

6.5.1 ความเสมอภาคในโอกาส หมายถึง ความเท่าเทียมกันของโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะของรัฐบาล ไม่ถูกกีดกันออกจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น โอกาส



ได้รับการศึกษา โอกาสได้รับการจ้างงาน โอกาสในการเข้าถึงการบริการสาธารณสุข เป็นต้น ความเท่าเทียมของประชาชนในการเข้าถึงการบริการ จึงเป็นที่มาของความพยายามในการลดหรือขจัดความแตกต่างระหว่างครัวเรือนและสร้างความเสมอภาคของความมั่นคง ตัวอย่าง ระบบการเก็บภาษีเงินได้แบบอัตราก้าวหน้าจึงเป็นตัวอย่างของความพยายามสร้างความเสมอภาคของรายได้ หรือระบบสวัสดิการของรัฐบาลที่จัดสรรให้ผู้มีรายได้น้อย เพื่อลดความไม่เท่าเทียมกันของโอกาส

6.5.2 ความเสมอภาคทางสังคม หมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกทุกคนในสังคม การไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างทางอัตลักษณ์ของบุคคลไม่ว่าจะเป็น ถิ่นกำเนิด ภาษา สีผิว ชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา รายได้ทรัพย์สิน ชนชั้น วรรณะ ความไม่สมบูรณ์ของร่างกาย ความคิดเห็นที่แตกต่าง การถูกตัดสินว่ากระทำผิด ไม่ได้เป็นเหตุให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน สำคัญเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมกันและการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย มีการกำหนดไว้เป็นแนวทาง ดังนี้

- 1) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะความแตกต่างเรื่องเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา ทางการเมืองจะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ
- 2) รัฐสามารถกำหนดมาตรการเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ เสรีภาพได้เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นได้ และไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ
- 3) บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐบาล ย่อมมีสิทธิ เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ ยกเว้นที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

6.5.3 ความเสมอภาคทางกฎหมาย หมายถึง สิทธิที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายเดียวกันหมายถึง กระบวนการทางกฎหมายที่มีผลต่อประชาชนโดยรวมตั้งแต่การออกกฎหมายที่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน การบังคับใช้กฎหมายและการพิจารณาคดีต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม

6.5.4 ความเสมอภาคทางการเมือง หมายถึง การมีสิทธิทางการเมืองที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางตัวแทน และมีส่วนร่วมทางตรงโดยการกำหนดในกฎหมายให้ผู้มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์มีสิทธิในการเลือกตั้งอย่างเท่าเทียม และรัฐบาลต้องมีการจัดให้เกิดความสะดวกในโอกาสที่ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการจัดสรรจุดเลือกตั้งสำหรับประชาชนให้ทั่วถึง มีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการเลือกตั้งอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล (Governance Based Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติที่มีค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีที่ยึดถือร่วมกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงาน โดยยึดหลักของความถูกต้องเป็นธรรมและมีความโปร่งใส สุจริตต่อทุกฝ่ายเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) การสร้างการมีส่วนร่วม (Creating Engagement) การมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับ



ที่ชัดเจน (Clarity of Rules and Regulations) การตอบสนองที่ทันการ (Timely Response) และความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (Equality and Relevance) (กิจจา บานชื่น และคณะ. 2558 : 20-21)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

1. ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร ไว้ดังนี้

พิมลพรรณ ภูมั่ง (2556 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง กระบวนการจัดระบบและวิธีปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้

อาริชา โคตรเครื่อง (2557 : 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยได้ใช้ทรัพยากร มนุษย์ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน

นวพร ศรีสวาท (2557 : 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารถขององค์กร ด้วยการใช้และบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยทำให้ผู้ที่ได้รับบริการจากองค์กรมีความพึงพอใจในงาน และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาปรับตัวให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

วิลาวรรณ คำทา (2557 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้เกิดผลผลิตและบรรลุเป้าหมาย องค์กรสามารถคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้และสามารถดำเนินการให้วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

พจนีย์ การเพียร (2554 : 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถที่องค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และพนักงานทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ รับผิดชอบต่อปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และองค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



สมหมาย เทียนสมใจ (2556 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร อย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถดำเนินงาน พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

Arnold และ Feldman (2008 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังหรือวางแผนไว้ สามารถทำให้บรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและองค์กรมีการเจริญเติบโต

Etzioni (2006 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ขนาดของความสามารถในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

จากความหมายของประสิทธิภาพขององค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุ สิ่งของรวมถึงแผนงานและกระบวนการต่าง ๆ บริหารเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กร

การบริหารและดำเนินงานภายในองค์กรในปัจจุบัน มีการแข่งขันระหว่างองค์กรที่มีการให้บริการ หัวใจสำคัญของการดำรงอยู่ได้ขององค์กรคือ ประสิทธิภาพขององค์กรที่สามารถบริหารและดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ในสังคม องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กรที่จะเกิดขึ้น (วิลาวรรณ คำหา. 2557 : 29) ประกอบด้วย

2.1 การตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร ในการจัดตั้งองค์กรย่อมได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรไว้แล้วอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

2.2 ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด ในแต่ละกิจกรรมของการดำเนินงานภายในองค์กรต้องมีการวางแผน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2.3 การประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตรงตามแผนกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังไว้ ถ้าหากผลของงานบรรลุตามเป้าหมายและสำเร็จตามวัตถุประสงค์แล้วแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับดำเนินงานขององค์กร แต่ถ้ามองถึงประสิทธิภาพที่จะทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรนั้น จะพบว่าความเข้าใจ



ถึงประสิทธิผลขององค์กรของแต่ละบุคคลนั้นจะแตกต่างกัน เพราะประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารธุรกิจ จะหมายถึง ความสามารถในการทำกำไร การได้รับผลตอบแทนจากการบริหารองค์กรและความสามารถในการทำให้องค์กรเจริญเติบโต ในขณะที่เดียวกันประสิทธิผลของผู้ถือหุ้นที่อยู่ในธุรกิจจะหมายถึง การที่องค์กรมีผลกำไรสูง ค่าใช้จ่ายในองค์กรมีน้อย ยอดขายสินค้าหรือการบริการสูงรวมถึงผลตอบแทนจากเงินปันผลที่ดี สำหรับลูกจ้างและพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร ประสิทธิผลขององค์กร คือการเพิ่มเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ผลตอบแทนด้านความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีนั่นเอง (วันชัย มีชาติ. 2550 : 319)

3. ระดับประสิทธิผลขององค์กร

ระดับประสิทธิผลแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ (สมหมาย เทียนสมใจ. 2556 : 27-28)

3.1 ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

3.2 ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

ในด้านประสิทธิภาพระดับกลุ่มนั้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความผูกพันยึดเหนี่ยว เป็นความรู้สึกของคนในกลุ่มที่มีความต่อกัน ถ้ากลุ่มมีความผูกพันต่อกันสูงกลุ่มก็จะมีประสิทธิผลสูง ในทางกลับกันถ้ากลุ่มมีความผูกพันยึดเหนี่ยวกันต่ำ ประสิทธิภาพกลุ่มก็จะต่ำตามไปด้วย (นวพร ศรีสวาท. 2557 : 27)

3.3 ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมระดับประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture)

ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายปัจจัย เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กร (สมหมาย เทียนสมใจ. 2556 : 28)



4. การวัดประเมินประสิทธิผลขององค์กร

4.1 ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถพิจารณาถึงความสำเร็จขององค์กร มีเกณฑ์วัดผลแตกต่างกันที่สำคัญอยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่ การวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบเดิมและการวัดประสิทธิผลในปัจจุบัน (วันชัย มีชาติ. 2550 : 323)

4.1.1 การวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบเดิม (Traditional Effectiveness Approaches) ประกอบด้วยแนวความคิด 2 ประการ คือ

1) การวัดประสิทธิผลขององค์กรจากการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment Approach) เป็นแนวคิดมาจากความเชื่อที่ว่า องค์กรจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานเมื่อองค์กรมีเป้าหมายของตนเองในระดับความสำเร็จระดับขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลจึงได้แก่ องค์กรที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย องค์กรจึงให้ความสำคัญกับผลผลิต แนวคิดนี้องค์กรที่เลือกใช้ต้องมีลักษณะที่เป็นองค์กรมีการตั้งเป้าหมายที่แท้จริง ชัดเจน และมีความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เป้าหมายต้องสามารถวัดได้

2) การวัดประสิทธิผลองค์กรจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในองค์กรด้านต่าง ๆ มากกว่าการให้ความสำคัญกับผลผลิตเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้เชื่อว่าองค์กรที่ทำงานเป็นระบบลักษณะการทำงานจะสอดคล้องและสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ถือว่า องค์กรจะวัดจากทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรรูปผลผลิตขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดเชิงระบบ ได้แก่ องค์กรที่มีความสามารถในการแสวงหาปัจจัยนำเข้าได้ทรัพยากรที่ดีและมีคุณภาพมีขั้นตอนกระบวนการ ในการทำงานที่สะดวก คล่องตัว ประหยัด และได้ผลผลิตตามความต้องการขององค์กร

4.1.2 การวัดประสิทธิผลในปัจจุบัน (Contemporary Effectiveness) ประกอบด้วยแนวคิด 2 ประการ คือ

1) การวัดประสิทธิผลองค์กรจากผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร (Stakeholders Approach) เป็นการวัดประสิทธิผลองค์กรจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้ องค์กรที่มีประสิทธิผลจากการวัดตามแนวคิดนี้คือ องค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการ ประสานความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายทำให้ทุกฝ่ายยอมรับได้ถือเป็นการแสดงความสำเร็จขององค์กร

2) การวัดประสิทธิผลจากการแข่งขันกันของค่านิยมที่แตกต่างในองค์กร (Competing Values Approaches) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าองค์กรที่ดีจะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจหรือมุมมองของแต่ละคนที่มีความเชื่อ ค่านิยม และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร จะพิจารณา



จากโครงสร้างขององค์กรเป็นการพิจารณาลักษณะองค์กรโดยเฉพาะเรื่องความยืดหยุ่น ควบคุม การพิจารณาผลผลิต เป็นการพิจารณาว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเป้าหมายองค์กรหรือวิธีในการทำงาน

4.2 ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการประเมินระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังและ วางแผนไว้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จไปได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (นวพร ศรีสวาท. 2557 : 29)

4.2.1 ด้านการเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือ การให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น

4.2.2 ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์กรในการจัดสรรปัจจัยนำเข้าตามกรอบขององค์กร เช่น เงินทุน คน วัตถุดิบ และแนวคิดต่าง ๆ เป็นต้น

4.2.3 ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) องค์กรสามารถปรับเปลี่ยน ภายใต้งैอนไขต่าง ๆ ได้ เช่น ผู้รับบริการ พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4.2.4 ด้านนวัตกรรม (Innovation) เป็นความสามารถขององค์กรในการคิดค้นสิ่งใหม่ ทั้งรูปแบบ เทคโนโลยีและระบบการจัดการที่ทันสมัย

4.2.5 ด้านผลิิตภาพการให้บริการ (Productivity) เป็นการจัดหาบริการที่มีคุณค่า ในระดับสูงแต่ใช้ต้นทุนต่ำ สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่า องค์กรมี สภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสพผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินความมี ประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมทั้งสภาพแวดล้อม ที่อยู่รอบ ๆ องค์กร เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพได้ผล ตามสภาพการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้รูปแบบ ที่หลากหลาย (นวพร ศรีสวาท. 2557 : 45)

5. องค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นความสามารถขององค์กร ในการบริหารและดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย แสดงถึงศักยภาพ การ บริหารโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ (ชนิษฐา วิเศษชู. 2554 : 2) ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (พิมลพรรณ ภูขมัง. 2556 : 2)

5.1 ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (Budgeting Efficiency) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารงานส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนดำเนินงานหรือแผน งบประมาณรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่ได้รับ จัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้มากที่สุด



องค์กรที่ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น หลักพื้นฐานในการบริหารงบประมาณที่สำคัญคือ ต้องรับรู้และรับฟังข้อความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับรองลงมาด้วย เพื่อช่วยในเรื่องของการตัดสินใจและถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมและพิจารณาร่วมกันขององค์กร มีแนวทางบริหารดังนี้ (ตุ๊กตา บุริรัมย์. 2557 : 31)

5.1.1 แนวทางในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการร่วมมือภายในองค์กร

(Management Participation and Coordination) การบริหารงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสนใจของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผน ควบคุม ผู้บริหารทุกระดับต้องให้การสนับสนุนและร่วมมือในการวางแผน องค์กรจำเป็นต้องมีการควบคุมและตรวจสอบถึงเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดขึ้นว่าสามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งจะเป็นข้อผูกพันต่อการบริหารดำเนินงานที่ต้องดำเนินงานตามเหตุผลและความรับผิดชอบให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การประสาน งาน

ส่งข้อมูลโดยทั่วถึง รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานและระหว่างกลุ่มงาน องค์กรที่มีการสื่อสารที่ดีได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและทั่วถึงจะช่วยให้การวางแผนการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดความเข้าใจอันดี

3) การกำหนดเป้าหมายตามงบประมาณที่เหมาะสม (Relevant Goal)

การควบคุมและการวางแผนองค์กรต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงความเป็นไปได้เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงบประมาณ เป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องไม่สูงเกินไปจนไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือแม้แต่ไม่กำหนดเป้าหมายที่ต่ำเกินไปโดยไม่ต้องใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้เกิดการหย่อนสมรรถภาพไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินงาน

4) การกำหนดระยะเวลาในการตัดสินใจ (Relevant Range) การบริหาร

และการควบคุมวางแผนการใช้งบประมาณจำเป็นต้องพิจารณาถึงข้อมูลความละเอียดและความสำคัญระยะเวลาจำเป็นต่อการตัดสินใจในการวางแผนหากเป็นแผนงานที่มีความสำคัญอาจต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาอย่างรอบคอบ

5) แผนงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Plans) งบประมาณและแผนการ

ดำเนินงานที่อนุมัติแล้ว หากมีเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเกณฑ์ที่ได้วางไว้สามารถปรับเปลี่ยนงบประมาณให้ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการควบคุมการใช้จ่ายต้องใช้หลักการยืดหยุ่นเข้ามาช่วยในการบริหารงาน

6) การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring) การติดตามผลการ

ปฏิบัติงานสามารถทำได้โดยวิธีสังเกตการณ์ รับรายงานด้วยวาจาหรือการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะ ตามความต้องการของผู้บริหารตามกำหนดเวลาที่แน่นอน เพราะวัตถุประสงค์ของการติดตาม



ผลการปฏิบัติงานก็เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานตามเป้าหมายว่าเป็นจริงและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

5.1.2 องค์ประกอบของการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดสรรงบประมาณที่ดีเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารได้จัดทำงบประมาณตามโครงการและแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบขององค์กรส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต โดยมีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (ปิ่นอัมภรณ์ มะลัย. 2557 : 24-25)

1) หลักแห่งความสมดุล (Balance Principle) การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวและเป็นจำนวนมาก ย่อมไม่เกิดความสมดุลและไม่ก่อให้เกิดผลดีได้อย่างแน่นอน ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายด้านอื่น ๆ ด้วยเสมอ

2) หลักความยืดหยุ่น (Flexibility) การบริหารงบประมาณที่ดีจะต้องยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นและตามสถานการณ์ของความเปลี่ยนแปลง ไม่เคร่งครัดจนเกินไปเพราะอาจก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน

3) หลักสารัตถประโยชน์ (Practical Benefit Principle) การบริหารงบประมาณจำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรเงินที่มีให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ และควรบริหารการใช้จ่ายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร

4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดและตัดสินใจสำหรับการวางแผนและจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งการกำหนดแผนงานตามความต้องการและความจำเป็น

การบริหารงบประมาณที่ดีและมีประสิทธิภาพถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญ เพราะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความสามารถขององค์กรว่ามีการวางแผน ควบคุมแผนงานการบริหารงบประมาณได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อมีการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives Achievement) หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความสมบูรณ์และถูกต้องตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่ามีสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2550 : 84)

5.2.1 ความสำคัญของวัตถุประสงค์ขององค์กร



1) เป็นแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร (Guide for Decision Making) ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่มีตลอดเวลา การตัดสินใจของผู้บริหารต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ว่าองค์กรต้องการให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อะไร

2) เป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพให้องค์กร (Guide for Organizational Efficiency) เป็นการช่วยให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพให้องค์กร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วางแผนเพื่อให้องค์กรใช้ทรัพยากรที่มีบริหารได้อย่างเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3) เพื่อความต่อเนื่องขององค์กร (Guide for Organizational Consistency) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนขององค์กรจะส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีทิศทางในการทำงานเกิดความต่อเนื่องของงานและเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร

4) เพื่อประเมินผลการทำงาน (Guide for Performance Evaluation) วัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจนขององค์กรจะสามารถประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และเป็นแนวทางในการพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5.2.2 ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร

กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย(วิเชียร วิทยอุดม. 2554 : 5-3)

1) ตรวจสอบภารกิจขององค์กร เพราะภารกิจขององค์กรเป็นจุดประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ เช่น วัตถุประสงค์ขององค์กรคืออะไร หวังให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการได้อย่างไร สมาชิกภายในองค์กรคิดว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญจะต้องตรวจสอบถึงภารกิจก่อนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ออกมา

2) กำหนดต้นทุนราคาแหล่งทรัพยากรที่ได้มา การกำหนดวัตถุประสงค์ผู้บริหารจะต้องไม่กำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นไปไม่ได้ แต่ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้ได้มากที่สุด

3) กำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจนในระดับต่าง ๆ ด้วยปัจจัยจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะสะท้อนถึงความปรารถนาผลลัพธ์ขององค์กร โดยมีกรอบในการปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละระดับองค์กร

4) เขียนวัตถุประสงค์ออกมาและทำการศึกษาในแต่ละวัตถุประสงค์นั้นซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถอธิบายถึงประโยชน์ของการเขียน และทำการศึกษาถึงวัตถุประสงค์นั้นได้เป็นอย่างดี



5) ตรวจผลลัพธ์ที่สามารถเห็นได้และวัดได้จากวัตถุประสงค์

5.2.3 การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน (Operational Objective Achievement) เป็นการดำเนินงานขององค์กรที่ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย (บังอร พันธุ์โสภา. 2557 : 52)

5.2.3.1 ด้านผลการดำเนินงาน (Performance) หมายถึง ความมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรในองค์กรทุกประเภทให้มีประหยั ได้ผลคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ โดยใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือเพื่อวัดประสิทธิผลของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางการเงินหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2549 : 13) ตัวอย่างในการใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ 1) การประเมินผลกับแผนงานแต่ละแผนกเป็นประจำ 2) การจัดทำรายงานการติดตามผลความแตกต่างระหว่างต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงกับต้นทุนมาตรฐาน 3) การติดตามประเมินผลค่าใช้จ่ายเป็นประจำทุกเดือน 4) การจัดทำรายงานพร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุอย่างเป็นระบบ และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนการดำเนินงาน

5.2.3.2 ด้านรายงานทางการเงิน (Financial Report) รายงานและงบการเงินภายในองค์กรต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจของผู้ที่ต้องการใช้งบการเงิน ทั้งนี้ลักษณะของงบการเงินและรายงานการเงินที่มีประโยชน์ ประกอบด้วย (เมธากุล เกียรติกระจาย และ ศิลปะพร ศรีจันทพร. 2543 : 64) 1) ความเข้าใจได้ 2) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 3) ความเชื่อถือได้ ทั้งนี้รายงานที่เชื่อถือได้ ต้องเป็นรายงานที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม มีความสำคัญของเนื้อหามากกว่ารูปแบบ ความเป็นกลาง ความระมัดระวัง รวมถึงความครบถ้วน และ 4) การเปรียบเทียบกันได้

5.2.3.3 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (Regulation and Rule Compliance) การดำเนินงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของแต่ละองค์กร ก็เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่องค์กรได้กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการควบคุมและควมมีประสิทธิผลของโครงสร้างของขั้นตอนการปฏิบัติงาน (บังอร พันธุ์โสภา. 2557 : 55)

การดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ดี มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ต้องมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สูงในทุก ๆ ด้าน เมื่อมีประสิทธิภาพในการบริหารและดำเนินงานเป็นอย่างดีแล้ว ผลที่ได้ตามมาก็คือความสำเร็จขององค์กรและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ตั้งไว้ (จริยา บุญยะประภัศร. 2552 : 1)



5.3 ด้านความโปร่งใสในการบริหาร

ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (Organization Transparency) หมายถึง การบริหารดำเนินงานขององค์กรที่แสดงถึงความชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา การประพฤติปฏิบัติ อย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี สามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานด้วยความถูกต้อง ทั้งถึงและทันต่อกำหนดเวลา รวมทั้งสามารถชี้แจงข้อปัญหาได้หากมีข้อสงสัย

5.3.1 ความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหาร ถือได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบการบริหารงาน ความโปร่งใสในองค์กรสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิก เพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจขององค์กร เป็นเครื่องมือเพิ่มการตรวจสอบ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย การบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรลดผลเสียของนโยบายองค์กร (เย็นแข แก้วรักษา. 2554 : 15)

องค์กรจำเป็นต้องมีมาตรการที่สำคัญในการช่วยป้องกันการทุจริต องค์กรจะต้องสร้างความเป็นธรรม และมีแนวทางในการสร้างความโปร่งใสเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้หลัก ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (โกวิทย์ พวงงาม. 2553 : 86-89)

1) โครงสร้างระบบงาน เป็นการกำหนดวิธี การจัดสรรและประสานทรัพยากรองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีระบบการตรวจสอบภายใน การตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างระบบงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ (พัชสิรี ชมพุดำ. 2552 : 120) 1) การประสานงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การแบ่งงานกันทำ และ 4) ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่

2) ระบบการให้คืนและโทษ เป็นการสร้างระบบการจูงใจด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ระบบการให้โทษเป็นการกำหนดมาตรการปราบปรามการตรวจสอบ การลงโทษเพื่อป้องกันการกระทำความผิด

3) การเปิดเผยข้อมูล เป็นมาตรการที่ก่อให้เกิดการกระทำที่โปร่งใส เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่หลากหลายช่องทาง การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตลอดจนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การเปิดเผยข้อมูลมีความสำคัญต่อผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลนั้นในการได้รับข้อมูลที่สำคัญอย่างเหมาะสมและทันเวลา

5.3.2 แนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นแนวทางสำหรับการบริหารที่มุ่งเน้นความโปร่งใสครอบคลุมทั้งรัฐบาลและเอกชน หากเมื่อพิจารณาจากหลักการและกระบวนการบริหารทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอน 4 ประการ ได้แก่ (สาคร สุขศรีวงศ์. 2550 : 26-27)



1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขต การตั้งเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การแสดงออกถึงความโปร่งใสขององค์กรอีกประการหนึ่งคือ การเปิดเผยข้อมูลและสิ่งต่าง ๆ ต่อสาธารณะโดยชัดเจน ไม่คลุมเครือ และตรงตามข้อเท็จจริง

2) การจัดองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ การแบ่งแผนงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด การบริหารที่โปร่งใส เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรขององค์กรที่ต้องเน้นความสามารถโดยใช้ระบบคุณธรรมไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน

3) การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการพัฒนาของผู้บริหารและการจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องประพฤติตนและแสดงออกให้เห็นถึงความจริงใจในการปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างตรงไป ตรงมา เปิดเผย มีความซื่อสัตย์ มีจิตที่เป็นธรรม หากผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตการกระทำที่ไม่สะท้อนถึงความโปร่งใส ย่อมมีผลต่อบุคลากรในองค์กรให้ประพฤติตนเช่นนั้นด้วย การจูงใจ ในการบริหารที่โปร่งใส จะต้องเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร สร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อนำพาไปสู่วัฒนธรรมความโปร่งใสในองค์กร

4) การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้ดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุ สิ่งของ รวมถึงแผนงานและกระบวนการต่าง ๆ บริหารเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (Budgeting Efficiency) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives Achievement) และความโปร่งใสในการบริหาร (Organization Transparency)

(พิมพ์พรณ ภูขมัง. 2556 : 2)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ณัฐชา ภูระยั (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมธรรมาภิบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสและด้านจริยธรรมธุรกิจ และผู้บริหารจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา และจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) วัฒนธรรมธรรมาภิบาลด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา 2) วัฒนธรรมธรรมาภิบาลด้านจริยธรรมธุรกิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านกระบวนการภายใน สรุปได้ว่า วัฒนธรรมธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน ควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมธรรมาภิบาลในการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล

อาทิตยา สุขศรี (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงอันดับจากมากไปน้อยคือ หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

พรรณนิภา จรอนันต์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารงานที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย พบว่า 1) การบริหารที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลด้านนิติธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเงิน 2) การบริหารที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสมี



ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

3) การบริหารงานที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเงิน 4) การบริหารงานที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านลูกค้าและด้านกระบวนการภายใน และ 5) การบริหารงานที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา สรุปได้ว่า การบริหารที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย ดังนั้น ในธุรกิจค้าปลีกสามารถนำข้อมูลไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการในการดำเนินงาน เพื่อสามารถแข่งขันและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังสามารถส่งเสริมสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานต่อไป

ธาราพรรณ ม่วงวงษ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแม่ยาวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม คือ กระบวนการตรากฎระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน หลักคุณธรรม คือ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละอดทนและขยันหมั่นเพียร หลักความโปร่งใส คือ การแต่งตั้งองค์กรภาคประชาชนเข้าเป็นกรรมการตรวจรับงานจ้างในโครงการต่าง ๆ ของเทศบาล หลักการมีส่วนร่วม คือ มีการแต่งตั้งภาคประชาชนเข้าเป็นกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำบล หลักความรับผิดชอบ คือ มีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์และกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และหลักความคุ้มค่า คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

โย อาษา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า และผู้บริหารเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาและด้านการเงิน และจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม 2) ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล



ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ด้านกระบวนการภายในและการเรียนรู้และพัฒนา และ 3) ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการเงิน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลจึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาล เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ราชนันท์ ลิขิตวัฒน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความรับผิดชอบต่อหลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ

พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า 1) การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านงานการบริหารงานบุคคล ด้านงานการบริหารงบประมาณ ด้านงานการบริหารทั่วไป และด้านงานวิชาการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ

บัณฑิต โคกโพธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การแสดงความใส่ใจในการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านหลักความรับผิดชอบต่อด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่ากับด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส กับด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Zaman (2016 : Abstract) ได้ศึกษาการพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างธรรมาภิบาลตัวชี้วัดและผลการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความสัมพันธ์กับความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย การศึกษาในปัจจุบันนำเสนอกรอบการทำงานสำหรับความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย โดยใช้ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล 3 ประเภท คือ การกำกับดูแลทางการเมือง การปกครองเศรษฐกิจและมิติของการกำกับดูแลสถาบัน ซึ่งตัวชี้วัดธรรมาภิบาลทั้ง 3 ประเภทนี้จะมาพร้อมกับหกปัจจัยการศึกษา ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาระดับอุดมศึกษา การลงทะเบียนการศึกษาระดับสูง ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการศึกษาต่อนักเรียน อัตราการรู้หนังสือ การวิจัยและพัฒนาค่าใช้จ่ายและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลาปี 1996-2012 แผงจำลองผลกระทบที่ใช้ในการประเมินความเชื่อมโยงระหว่างตัวชี้วัดที่เป็นไปได้และผล การกำกับดูแลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนที่แข็งแกร่งสำหรับการเพิ่มผลกระทบการศึกษา ซึ่งต่อไปจะช่วยในการกำหนดนโยบายที่มีต่อความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า เสียงเรียกร้องและความรับผิดชอบ ความไร้เสถียรภาพทาง



การเมืองและความรุนแรง ความมีประสิทธิภาพของรัฐบาล การกำกับดูแลที่มีคุณภาพ กฎของกฎหมาย และการควบคุมการทุจริต เพิ่มผลการศึกษาซึ่งในที่สุดจะได้รับประโยชน์ที่สำคัญต่อมหาวิทยาลัย

Philip และคณะ (2015 : Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาบริษัททำเหมืองแร่ของออสเตรเลีย พบว่ากลไกธรรมาภิบาล (การกำกับดูแลกิจการที่ดี) ที่มีประสิทธิภาพช่วยปรับปรุงกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยใช้ตัวอย่างของบริษัทเหมืองแร่ของออสเตรเลียสำหรับรอบระยะเวลาปี 2005-2013 รายงานประการแรกพบว่า โครงสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพและการทำงานในเชิงบวกนำไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชนบริษัทเหมืองแร่ ประการที่สองวิเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนและตรวจสอบแต่ละบุคคลกับกลไกการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผลการศึกษาพบว่ามีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน พื้นที่เมืองและทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญและลึกซึ้ง ประการที่สามตั้งสมมติฐานว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานของบริษัทโดยมีผลตอบแทนจากเงินปันผลสามารถวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลของการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐานนี้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลตอบแทนจากเงินปันผลจะช่วยลดทอนผลกระทบเชิงลบของการเป็นเจ้าของผู้ถือหุ้นที่ใหญ่ที่สุด และเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกของขนาดคณะกรรมการ

Keraro และ Isoe (2015 : Abstract) ได้ศึกษาการสร้างบทบาทของโครงสร้างของธรรมาภิบาลในการเสริมสร้างบริการจัดส่งสินค้าเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของเมืองในประเทศเคนยา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและคำแนะนำในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) โครงสร้างธรรมาภิบาลโดยรวมด้านแรงจูงใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและด้านความโปร่งใส มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร 2) การพัฒนาโครงสร้างธรรมาภิบาลเป็นหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่ทันสมัยมีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร 3) โครงสร้างแบบสลิ้น ช่วยให้เกิดค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าสามารถอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจได้เร็วยิ่งขึ้นและการสื่อสารช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ได้รับ 4) แนวทางการบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพได้รับการสนับสนุนโดยระบบการควบคุมภายในที่เข้มแข็ง การจัดทำงบประมาณและการจัดซื้อการควบคุม การมีส่วนร่วมโดยตรงกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ของประเทศ ผลจากการวิจัยเป็นที่ยอมรับว่าโครงสร้างธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการบริหารจัดการการจัดส่งสินค้าเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของเมืองในประเทศเคนยา

Arshad, Razak และ Bakar (2014 : 286-293) ได้ศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินธรรมาภิบาลกับการสร้างมูลค่าในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลผ่านสมาชิกในคณะกรรมการและผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการวิจัยให้ข้อสรุปสองหัวข้อหลักโดย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการ



เพิ่มขึ้นของคณะกรรมการและผลการดำเนินงานไม่มีนัยสำคัญเชิงบวกซึ่งบ่งชี้ว่าขาดคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดของธรรมาภิบาล โดยเฉพาะกับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มันเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องยอมรับและรับทราบปัญหา 2) มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของคณะกรรมการ และประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร ที่ไม่มีนัยสำคัญบ่งชี้ว่า การผสมผสานที่เหมาะสมของสมาชิกคณะกรรมการในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการตรวจสอบธรรมาภิบาลที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 87 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 1 (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. 2560 : เว็บไซต์)

ตาราง 1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ส่วนกลาง	10
2. สำนักงาน สกสศ. ภาคกลาง	27
3. สำนักงาน สกสศ. ภาคเหนือ	16
4. สำนักงาน สกสศ. ภาคใต้	14
5. สำนักงาน สกสศ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20
รวม	87



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิภาคในการบริหาร จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุมวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ จำนวน 5 ข้อ ด้านการสร้างความมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน จำนวน 5 ข้อ ด้านการตอบสนองที่ทันการ จำนวน 4 ข้อ และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิผลขององค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความโปร่งใสในการบริหาร จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลและประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลของการศึกษาตามข้อ 1 มาจัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานในการวิจัย



3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรหมอักษร อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปิณณิ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.476 – 0.882 (ตาราง 34 ภาคผนวก ข) และประสิทธิผลขององค์กรค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.758 – 0.899 (ตาราง 34 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ (2546 : 35) ได้เสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเพียงพอในการนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.802 – 0.933 (ตาราง 34 ภาคผนวก ข) ประสิทธิผลขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.923 – 0.945 (ตาราง 34 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hair และคณะ (2006 : 137) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นตามทฤษฎีของ Cronbach ซึ่งแนะนำว่าค่าความเชื่อมั่นของคำถามไม่ควรต่ำกว่า 0.70 เป็นค่าที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. ขออนุญาตราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามติดต่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยตัวเอง
3. ดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวันที่มีการจัดประชุม ผู้บริหารประจำเดือนมกราคม 2560 ในวันที่ 30 มกราคม 2560 ณ ห้องประชุมเทพหัสดิน ชั้น 1 อาคารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 82 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ประสานกลับไปยังผู้บริหาร สำนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเข้าขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามอีกครั้งในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 5 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับจำนวนทั้งสิ้น 87 ฉบับ จึงทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 87 ฉบับ
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำถามในแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นบันทึกคะแนนคำตอบลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ
ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา โดยการประเมินผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนิน
การวิจัย ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด. 2554 :
199)

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้
(บุญชุม ศรีสะอาด. 2554 : 199)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
และประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จำแนกตาม จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และ
จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี
มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์
ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
และประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบ
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยการใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 4.1 F - test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.3 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
GOC	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม
ACC	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้
CRE	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม



CRR	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน
TRE	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ
ERE	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ ธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง
OEO	แทน	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยรวม
BEF	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
OBA	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
ORT	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของผู้สำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน
แตกต่างกัน



ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหาร
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวน
สมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์
ถดถอยแบบพหุคูณ และสมการพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาล
กับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	72	82.76
1.2 หญิง	15	17.24
รวม	87	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	-	-
2.2 30 - 40 ปี	4	4.60
2.3 41 - 50 ปี	7	8.05
2.4 มากกว่า 50 ปี	76	87.35
รวม	87	100.00



ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	2	2.30
3.2 สมรส	79	90.80
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	6	6.90
รวม	87	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	12	13.80
4.2 ปริญญาโท	66	75.86
4.3 ปริญญาเอก	9	10.34
รวม	87	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	16	18.39
5.2 5 - 10 ปี	8	9.20
5.3 11 - 15 ปี	3	3.45
5.4 มากกว่า 15 ปี	60	68.96
รวม	87	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 50,000 บาท	14	16.09
6.2 50,000 - 55,000 บาท	3	3.45
6.3 55,001 - 60,000 บาท	20	22.99
6.4 มากกว่า 60,000 บาท	50	57.47
รวม	87	100.00
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
7.1 ผู้อำนวยการสำนัก	9	10.34
7.2 ผู้อำนวยการสำนักงาน สกสศ. จังหวัด	70	80.46
7.3 อื่นๆ (นักจัดการงานทั่วไปรักษาการแทนฯ, นักวิชาการ สวัสดิการ, นักวิชาการสวัสดิภาพรักษาการแทนฯ)	8	9.20
รวม	87	100.00



จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 82.76) อายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 87.35) รองลงมา 41 - 50 ปี (ร้อยละ 8.05) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 90.80) รองลงมา หม้าย/หย่าร้าง (ร้อยละ 6.90) ระดับการศึกษา ปริญญาโท (ร้อยละ 75.86) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 68.96) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 18.39) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท (ร้อยละ 57.47) รองลงมา 55,001 – 60,000 บาท (ร้อยละ 22.99) และตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน สกสศ. จังหวัด (ร้อยละ 80.46) รองลงมา ผู้อำนวยการสำนัก (ร้อยละ 10.34)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ภูมิภาคในการบริหาร จำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณ ที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แสดงดัง ตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภูมิภาคในการบริหาร		
1.1 สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ส่วนกลาง	10	11.50
1.2 สำนักงาน สกสศ. จังหวัดภาคกลาง	27	31.03
1.3 สำนักงาน สกสศ. จังหวัดภาคเหนือ	16	18.39
1.4 สำนักงาน สกสศ. จังหวัดภาคใต้	14	16.09
1.5 สำนักงาน สกสศ. จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20	22.99
รวม	87	100.00
2. จำนวนสมาชิกขององค์กร		
2.1 น้อยกว่า 5,000 คน	8	9.20
2.2 5,000 – 15,000 คน	41	47.13
2.3 15,001 – 20,000 คน	9	10.34
2.4 มากกว่า 20,000 คน	29	33.33
รวม	87	100.00



ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี		
3.1 ต่ำกว่า 1,000,000 บาท	24	27.59
3.2 1,000,000 - 1,500,000 บาท	40	45.97
3.3 1,500,001 - 2,000,000 บาท	11	12.64
3.4 มากกว่า 2,000,000 บาท	12	13.80
รวม	87	100.00
4. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน		
4.1 น้อยกว่า 5 คน	13	14.94
4.2 5 - 10 คน	61	70.11
4.3 11 - 15 คน	6	6.90
4.4 มากกว่า 15 คน	7	8.05
รวม	87	100.00

จากตาราง 3 พบว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ มีภูมิภาคในการบริหารอยู่ในภาคกลาง (ร้อยละ 31.03) รองลงมา อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 22.99) จำนวนสมาชิกขององค์กร 5,000 – 15,000 คน (ร้อยละ 47.13) รองลงมา มากกว่า 20,000 คน (ร้อยละ 33.33) งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี 1,000,000 – 1,500,000 บาท (ร้อยละ 45.97) รองลงมา ต่ำกว่า 1,000,000 บาท (ร้อยละ 27.59) และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน (ร้อยละ 70.11) รองลงมา น้อยกว่า 5 คน (ร้อยละ 14.94)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา



ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้	4.34	0.52	มาก
2. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	4.08	0.63	มาก
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน	4.41	0.57	มาก
4. ด้านการตอบสนองที่ทันการ	4.46	0.58	มาก
5. ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง	4.08	0.84	มาก
โดยรวม	4.27	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการตอบสนองที่ทันการ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.08$) และด้านความเสมอภาคและเกี่ยวข้องกัน ($\bar{X} = 4.08$)



ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้
เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานให้ความสำคัญกับการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องให้แก่สมาชิก ให้ได้รับทราบอยู่ตลอดเวลา	4.45	0.60	มาก
2. สำนักงานมุ่งเน้นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองและผู้อื่น ในองค์กรได้สะดวก	4.25	0.79	มาก
3. สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรายงานด้านการบริหารเงินกองทุนและสวัสดิการในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร	4.25	0.76	มาก
4. สำนักงานตระหนักถึงกระบวนการปฏิบัติงานด้านการเงินที่โปร่งใส เช่น การรับและนำส่งเงินสงเคราะห์ฯ การจ่ายเงินค่าจัดการศพ และการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอยู่เสมอ	4.68	0.53	มากที่สุด
5. สำนักงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำกับ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	4.08	0.87	มาก
โดยรวม	4.34	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สำนักงานตระหนักถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานด้านการเงินที่โปร่งใส เช่น การรับและนำส่งเงินสงเคราะห์ การจ่ายเงินค่าจัดการศพ และการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอยู่เสมอ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สำนักงานให้ความสำคัญกับการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องให้แก่สมาชิก ให้ได้รับทราบอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.45$) สำนักงานมุ่งเน้นให้



พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองและผู้อื่น ในองค์กร ได้สะดวก และสำนักงานมุ่งเน้นให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรายงานด้านการบริหารกองทุนและ สวัสดิการในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$) และสำนักงาน ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำกับ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานเปิดโอกาสให้สมาชิก บุคคลภายในและภายนอกแสดง ความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้ดีขึ้น	4.01	0.81	มาก
2. สำนักงานสนับสนุนให้บุคลากรภายใน เสนอแนวทางและวิธี ปฏิบัติงานด้านบริการ เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ	4.36	0.66	มาก
3. สำนักงานมุ่งเน้นให้บุคลากรภายในทุกฝ่ายและทุกระดับ มี ส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และการยอมรับร่วมกัน	3.87	0.95	มาก
4. สำนักงานตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดง ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เช่น ข้อปฏิบัติในการรับและจ่ายเงิน ขั้นตอนในการรับบริการ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงิน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	4.17	0.71	มาก
5. สำนักงานให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดหรือข้อสรุปที่ได้จาก การประชุมร่วมกันของทุกฝ่าย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.03	0.88	มาก
โดยรวม	4.08	0.63	มาก



จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สำนักงานสนับสนุนให้บุคลากรภายใน เสนอแนวทางและวิธีปฏิบัติงานด้านบริการ เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 4.36$) สำนักงานตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เช่น ข้อปฏิบัติในการรับและจ่ายเงิน ขั้นตอนในการรับบริการ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงิน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.17$) และสำนักงานให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดหรือข้อสรุปที่ได้จากการประชุมร่วมกันของทุกฝ่าย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานตระหนักถึงความสำคัญในรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและตามแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.40	0.69	มาก
2. สำนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับทางการเงิน	4.62	0.65	มากที่สุด
3. สำนักงานตระหนักถึงการจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิก โดยยึดระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.85	0.39	มากที่สุด
4. สำนักงานให้ความสำคัญกับบทลงโทษ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.99	มาก
5. สำนักงานมุ่งมั่นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถเผยแพร่ให้ทุกคนเข้าใจได้	4.28	0.80	มาก
โดยรวม	4.41	0.57	มาก



จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สำนักงานตระหนักถึงการจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิก โดยยึดระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน สงเคราะห์ฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.85$) สำนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับทางการเงิน ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สำนักงานตระหนักถึงความสำคัญในรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและตามแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$) สำนักงานมุ่งมั่นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถเผยแพร่ให้ทุกคนเข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.28$) และสำนักงานให้ความสำคัญกับบทลงโทษ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ
เป็นรายข้อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการแก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.38	0.82	มาก
2. สำนักงานมุ่งมั่นในการให้ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกที่สนใจ ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	4.54	0.74	มากที่สุด
3. สำนักงานมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและตอบข้อซักถามให้แก่สมาชิกและบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ	4.48	0.66	มาก
4. สำนักงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน ให้มีความกระตือรือร้นและส่งเสริมให้มีความเข้าใจงานด้านบริการอยู่เสมอ เพื่อความพร้อมในการบริการที่รวดเร็ว	4.45	0.66	มาก
โดยรวม	4.46	0.58	มาก



จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สำนักงานมุ่งเน้นในการให้ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกที่สนใจ ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สำนักงานมุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาและตอบข้อซักถามให้แก่สมาชิกและบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.48$) สำนักงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน ให้มีความกระตือรือร้นและส่งเสริมให้มีความเข้าใจงานด้านบริการอยู่เสมอ เพื่อความพร้อมในการบริการที่รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.45$) และสำนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการแก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานมุ่งมั่นในการให้บริการ ประพฤติปฏิบัติต่อสมาชิกและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความเท่าเทียมกัน	4.26	0.81	มาก
2. สำนักงานตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันของทุกคนในองค์กรทุกระดับ	4.02	0.96	มาก
3. สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.10	0.91	มาก
4. สำนักงานให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ให้มีความยุติธรรมอยู่เสมอ	3.97	1.03	มาก
5. สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการทำงานร่วมกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.09	0.91	มาก
โดยรวม	4.08	0.84	มาก



จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สำนักงานมุ่งมั่นในการให้บริการ ประพฤติปฏิบัติต่อสมาชิกและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.26$) สำนักงานมุ่งมั่นให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.10$) และสำนักงานมุ่งมั่นให้มีการทำงานร่วมกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	4.25	0.56	มาก
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.20	0.60	มาก
3. ด้านความโปร่งใสในการบริหาร	4.28	0.65	มาก
โดยรวม	4.24	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$)



ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานมีแนวทางในการจัดสรรและบริหารงบประมาณ ที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้	4.33	0.64	มาก
2. สำนักงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสม ในการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ	4.37	0.67	มาก
3. สำนักงานมีการบริหารงบประมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับขององค์กร	4.25	0.71	มาก
4. สำนักงานสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	4.26	0.63	มาก
5. สำนักงานมีการกำหนดและวางแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.03	0.84	มาก
โดยรวม	4.25	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สำนักงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสม ในการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.37$) สำนักงานมีแนวทางในการจัดสรรและบริหารงบประมาณ ที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.33$) และสำนักงานสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$)



ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
เป็นรายชื่อ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจ กระบวนการ และแผนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน	4.18	0.72	มาก
2. สำนักงานสามารถตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการ ดำเนินงานภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้	4.29	0.66	มาก
3. สำนักงานตระหนักถึงการบริหารงานภายใต้การบริการ ที่มี ประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร	4.37	0.66	มาก
4. สำนักงานให้ความสำคัญกับผลการบริหารและดำเนินงานโดยยึด แบบแผนและกระบวนการในการบริการที่เป็นเลิศ และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน	4.22	0.75	มาก
5. สำนักงานมีการวัดประเมินผลผู้ปฏิบัติและดำเนินงานจากผลการ ดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรกเริ่ม	3.98	0.84	มาก
โดยรวม	4.20	0.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
สำนักงานตระหนักถึงการบริหารงานภายใต้การบริการ ที่มีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามเป้าประสงค์
ขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$) สำนักงานสามารถตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานภายใต้
วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.29$) และสำนักงานให้ความสำคัญกับผลการบริหารและดำเนินงาน
โดยยึดแบบแผนและกระบวนการในการบริการที่เป็นเลิศ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่าง
ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$)



ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร เป็นรายชื่อของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สำนักงานสามารถเปิดเผยผลการดำเนินงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา	4.48	0.69	มาก
2. สำนักงานมีแนวทางและมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	4.18	0.85	มาก
3. สำนักงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงาน	4.01	0.93	มาก
4. สำนักงานสามารถชี้แจงข้อมูล การได้มาและการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	4.32	0.67	มาก
5. สำนักงานสามารถนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา	4.45	0.60	มาก
โดยรวม	4.28	0.65	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สำนักงานสามารถเปิดเผยผลการดำเนินงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.48$) สำนักงานสามารถนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.45$) และสำนักงานสามารถชี้แจงข้อมูล การได้มาและการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

5.1 จำนวนสมาชิกขององค์กร



ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม ของ
ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทาง
การศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.823	0.274	0.974	0.409
	ภายในกลุ่ม	83	23.365	0.282		
	รวม	86	24.188			

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	15.000	218.486	1.464	0.120

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน ด้านการตอบสนองที่ทันการ
และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



5.2 งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.824	0.608	2.257	0.088
	ภายในกลุ่ม	83	22.363	0.269		
	รวม	86	24.188			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	15.000	218.486	2.354*	0.004

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน ด้านการตอบสนองที่ทันการ และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.01$) (ตาราง 35 ภาคผนวก ค)

5.3 จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.157	1.386	5.741*	0.001
	ภายในกลุ่ม	83	20.031	0.241		
	รวม	86	24.188			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 11 – 15 คน 5 – 10 คน และน้อยกว่า 5 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม มากกว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 36 ภาคผนวก ค)



ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	15.000	218.486	2.840*	<0.0001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการตอบสนองที่ทันการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตาราง 37 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตาราง 38 ภาคผนวก ค)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตาราง 39 ภาคผนวก ค)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน



5 – 10 คน น้อยกว่า 5 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ
 ธรรมชาติ ด้านการตอบสนองที่ทันการ มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี จำนวนสมาชิกของ
 องค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

6.1 จำนวนสมาชิกขององค์กร

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของผู้บริหารสำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวน
 สมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิผล ขององค์กร	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.800	0.267	0.892	0.449
	ภายในกลุ่ม	83	24.813	0.299		
	รวม	86	25.613			

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
 และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิผล ขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	9.000	197.283	0.959	0.475



จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความโปร่งใสในการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.2 งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิผล ขององค์กร	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.065	0.688	2.426	0.071
	ภายในกลุ่ม	83	23.548	0.284		
	รวม	86	25.613			

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิผล ขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	9.000	197.283	1.181	0.309



จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความโปร่งใสในการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.3 จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิผล ขององค์กร	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.580	1.527	6.025*	0.001
	ภายในกลุ่ม	83	21.033	0.253		
	รวม	86	25.613			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันน้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม มากกว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 41 ภาคผนวก ค)



ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากร
ทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิผล ขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	9.000	197.283	3.075*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผล
ขององค์กรเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้บริหารสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากร
ทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบริหาร
งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และด้านความโปร่งใสในการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.016 (ตาราง 42 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน
น้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันมากกว่า 15 คน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016 (ตาราง 43 ภาคผนวก ค)

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความ
คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร มากกว่า จำนวน
บุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันมากกว่า 15 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016 (ตาราง 44
ภาคผนวก ค)



ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลขององค์กร

H_2 : วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลขององค์กร

H_3 : วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลขององค์กร

H_4 : วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลขององค์กร

H_5 : วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลขององค์กร

ตาราง 26 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	OEO	ACC	CRE	CRR	TRE	ERE	VIFs
$\bar{X}$	4.24	4.34	4.08	4.41	4.46	4.08	
S.D.	0.54	0.52	0.63	0.57	0.58	0.84	
OEO	-	0.653*	0.798*	0.735*	0.626*	0.787*	
ACC		-	0.679*	0.676*	0.452*	0.593*	2.198
CRE			-	0.693*	0.634*	0.787*	4.085
CRR				-	0.576*	0.726*	2.985
TRE					-	0.443*	1.900
ERE						-	3.350

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีค่าตั้งแต่ 1.900 - 4.085 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2013 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.626 - 0.798 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) ดังนี้

$$OEO = 0.633 + 0.116ACC + 0.186CRE + 0.120CRR + 0.188TRE + 0.240ERE$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 49.883$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.740 (ตาราง 27) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) ปรากฏผลดัง ตาราง 27



ตาราง 27 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม
ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.633	0.292	2.166*	0.033
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (ACC)	0.116	0.085	1.353	0.180
2. ด้านการสร้างการมี ส่วนร่วม (CRE)	0.186	0.096	1.945	0.055
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR)	0.120	0.091	1.323	0.189
4. ด้านการตอบสนองที่ ทันการ (TRE)	0.188	0.070	2.671*	0.009
5. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.240	0.065	3.674*	<0.0001
F = 49.883 ; p < 0.0001 Adj R ² = 0.740				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และ 5 สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (ACC) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE) และด้านการมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO)

เมื่อนำวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.708 (ตาราง 45 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$OEO = 1.138 + 0.320 TRE + 0.411 ERE$$



ตาราง 28 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	BEF	ACC	CRE	CRR	TRE	ERE	VIFs
$\bar{X}$	4.25	4.34	4.08	4.41	4.46	4.08	
S.D.	0.56	0.52	0.63	0.57	0.58	0.84	
BEF	-	0.563*	0.718*	0.607*	0.517*	0.663*	
ACC		-	0.679*	0.676*	0.452*	0.593*	2.198
CRE			-	0.693*	0.634*	0.787*	4.085
CRR				-	0.576*	0.726*	2.985
TRE					-	0.443*	1.900
ERE						-	3.350

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีค่าตั้งแต่ 1.900 - 4.085 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2013 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.517 - 0.718 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) ได้ดังนี้

$$BEF = 1.142 + 0.090ACC + 0.328CRE + 0.072CRR + 0.100TRE + 0.150ERE$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 20.462$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0. 0531 (ตาราง 29) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) ปรากฏผลดัง ตาราง 29



ตาราง 29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.142	0.405	2.818*	0.006
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (ACC)	0.090	0.118	0.761	0.449
2. ด้านการสร้างการมี ส่วนร่วม (CRE)	0.328	0.133	2.469*	0.016
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR)	0.072	0.126	0.569	0.571
4. ด้านการตอบสนองที่ ทันการ (TRE)	0.100	0.098	1.026	0.308
5. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.150	0.091	1.659	0.101
F = 20.462 ; p < 0.0001 Adj R ² = 0.531				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (ACC) ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR) ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF)



เมื่อนำวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (BEF) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.510 (ตาราง 46 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{BEF} = 1.640 + 0.638\text{CRE}$$

ตาราง 30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	OBA	ACC	CRE	CRR	TRE	ERE	VIFs
$\bar{X}$	4.20	4.34	4.08	4.41	4.46	4.08	
S.D.	0.60	0.52	0.63	0.57	0.58	0.84	
OBA	-	0.617*	0.707*	0.711*	0.607*	0.708*	
ACC		-	0.679*	0.676*	0.452*	0.593*	2.198
CRE			-	0.693*	0.634*	0.787*	4.085
CRR				-	0.576*	0.726*	2.985
TRE					-	0.443*	1.900
ERE						-	3.350

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีค่าตั้งแต่ 1.900 - 4.085 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2013 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.607 - 0.711 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) ได้ดังนี้



$$OBA = 0.234 + 0.157ACC + 0.069CRE + 0.210CRR + 0.253TRE + 0.231ERE$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 29.989$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.628 (ตาราง 31) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) ปรากฏผลดัง ตาราง 31

ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.234	0.389	0.624	0.534
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (ACC)	0.157	0.114	1.377	0.172
2. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE)	0.069	0.127	0.538	0.592
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR)	0.210	0.121	1.738	0.086
4. ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE)	0.253	0.094	2.704*	0.008
5. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.231	0.087	2.656*	0.010

$F = 29.989$; $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.628$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 31 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และ 5 สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (ACC) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE) และด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA)

เมื่อนำวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (OBA) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.599 (ตาราง 47 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{OBA} = 0.912 + 0.377\text{TRE} + 0.394\text{ERE}$$

ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิภาพขององค์กร
ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	ORT	ACC	CRE	CRR	TRE	ERE	VIFs
$\bar{X}$	4.28	4.34	4.08	4.41	4.46	4.08	
S.D.	0.65	0.52	0.63	0.57	0.58	0.84	
ORT	-	0.581*	0.726*	0.661*	0.561*	0.745*	
ACC		-	0.679*	0.676*	0.452*	0.593*	2.198
CRE			-	0.693*	0.634*	0.787*	4.085
CRR				-	0.576*	0.726*	2.985
TRE					-	0.443*	1.900
ERE						-	3.350

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีค่าตั้งแต่ 1.900 - 4.085 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีความสำคัญ (Black. 2013 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.561 - 0.745 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) ได้ดังนี้

$$ORT = 0.515 + 0.100ACC + 0.163CRE + 0.079CRR + 0.211TRE + 0.339ERE$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 28.89$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.619 (ตาราง 33) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) ปรากฏผลดัง ตาราง 33



ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.515	0.422	1.221	0.226
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (ACC)	0.100	0.123	0.813	0.418
2. ด้านการสร้างการมี ส่วนร่วม (CRE)	0.163	0.138	1.176	0.243
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR)	0.079	0.131	0.602	0.549
4. ด้านการตอบสนองที่ ทันการ (TRE)	0.211	0.102	2.073*	0.041
5. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.339	0.094	3.595*	0.001
F = 28.893 ; p < 0.0001 Adj R ² = 0.619				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และ 5 สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (ACC) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE) และด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน (CRR) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร (ORT)



เมื่อนำวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้าน
ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลขององค์กร ด้าน
ความโปร่งใสในการบริหาร (ORT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.612
(ตาราง 48 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{ORT} = 0.917 + 0.318\text{TRE} + 0.478\text{ERE}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันที่แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนสมาชิกขององค์กร งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันที่แตกต่างกัน



สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการสำนักงาน สกสศ. จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีภาคในการบริหารสำนักงาน สกสศ. ภาคกลาง จำนวนสมาชิกขององค์กร 5,000 – 15,000 คน งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี 1,000,000 – 1,500,000 บาท และจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน

2. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตอบสนองที่ทันการ เช่น สำนักงานมุ่งเน้นในการให้ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกที่สนใจ ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม สำนักงานมุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาและตอบข้อซักถามให้แก่สมาชิกและบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ สำนักงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน ให้มีความกระตือรือร้นและส่งเสริมให้มีความเข้าใจงานด้านบริการอยู่เสมอ เพื่อความพร้อมในการบริการที่รวดเร็ว และสำนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการแก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เป็นต้น ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน เช่น สำนักงานตระหนักถึงการจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกโดยยึดระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับทางด้านการเงิน สำนักงานตระหนักถึงความสำคัญในรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับและตามแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สำนักงานมุ่งมั่นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถเผยแพร่ให้ทุกคนเข้าใจได้ และสำนักงานให้ความสำคัญกับบทลงโทษ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน เป็นต้น ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ เช่น สำนักงานตระหนักถึงกระบวนการปฏิบัติงานด้านการเงินที่โปร่งใส เช่น การรับและนำส่งเงินสงเคราะห์ฯ การจ่ายเงินค่าจัดการศพและการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอยู่เสมอ สำนักงานให้ความสำคัญกับการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิก ให้ได้รับทราบอยู่ตลอดเวลา สำนักงานมุ่งมั่นให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรายงานด้านการบริหารเงินกองทุนและสวัสดิการใน



องค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร สำนักงานมุ่งเน้นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองและผู้อื่นในองค์กรได้สะดวก และสำนักงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำกับ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เป็นต้น ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น สำนักงานสนับสนุนให้บุคลากรภายในเสนอแนวทางและวิธีปฏิบัติงานด้านบริการ เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ สำนักงานตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เช่น ข้อปฏิบัติในการรับและจ่ายเงิน ขั้นตอนในการรับบริการ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงิน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น สำนักงานให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดหรือข้อสรุปที่ได้จากการประชุมร่วมกันของทุกฝ่ายมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สำนักงานเปิดโอกาสให้สมาชิกบุคคลภายในและภายนอกแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสำนักงานมุ่งเน้นให้บุคลากรภายในทุกฝ่ายและทุกระดับ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและการยอมรับร่วมกัน เป็นต้น และด้านความเสมอภาคและความเกื้อกูล เช่น สำนักงานมุ่งมั่นในการให้บริการ ประพฤติปฏิบัติต่อสมาชิกและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความเท่าเทียมกัน สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการทำงานร่วมกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สำนักงานตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันของทุกคนในองค์กรทุกระดับ และสำนักงานให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ให้มีความยุติธรรมอยู่เสมอ เป็นต้น

3. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความโปร่งใสในการบริหาร เช่น สำนักงานสามารถเปิดเผยผลการดำเนินงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา สำนักงานสามารถนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องอย่างตรงไป ตรงมา สำนักงานสามารถชี้แจงข้อมูล การได้มาและการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง สำนักงานมีแนวทางและมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และสำนักงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงาน เป็นต้น ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสม ในการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ สำนักงานมีแนวทางในการจัดสรรและบริหารงบประมาณ ที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ สำนักงานสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สำนักงานมีการบริหารงบประมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับขององค์กร สำนักงานมีการกำหนดและวางแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณให้มีความยืดหยุ่น และ



สอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เป็นต้น และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สำนักงานตระหนักถึงการบริหารงานภายใต้การบริการ ที่มีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร สำนักงานสามารถตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สำนักงานให้ความสำคัญกับผลการบริหารและดำเนินงานโดยยึดแบบแผนและกระบวนการในการบริการที่เป็นเลิศ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน สำนักงานดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจ กระบวนการ และแผนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน และสำนักงานมีการวัดประเมินผลผู้ปฏิบัติและดำเนินงานจากผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรกเริ่ม เป็นต้น

4. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 11 – 15 คน 5 – 10 คน และน้อยกว่า 5 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม มากกว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 5 – 10 คน น้อยกว่า 5 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน

5. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม มากกว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน มากกว่า 15 คน

ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันมากกว่า 15 คน



ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 คน 5 – 10 คน และ 11 – 15 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร มากกว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันมากกว่า 15 คน

6. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (OEO) ได้แก่ ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE) และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง (ERE) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ได้ดังนี้

$$OEO = 1.138 + 0.320 TRE + 0.411 ERE$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

$$BEF = 1.640 + 0.638CRE$$

2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

$$OBA = 0.912 + 0.377TRE + 0.394ERE$$

3. ด้านความโปร่งใสในการบริหาร

$$ORT = 0.917 + 0.318TRE + 0.478ERE$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวม ด้านการตอบสนองที่ทันการ ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารขององค์กรคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร จะสามารถทำให้เกิดการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่น



ความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกและจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิทักษ์ ชอบใหญ่ (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ มาลัย (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ประธานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสาธารณชน ด้านความสุจริตและโปร่งใส ด้านพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านกลไกการเมืองที่ชอบธรรม ด้านกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านความโปร่งใสในการบริหารด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การบริหารงานที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลได้ ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนระบบการบริหารงานภายใต้ความถูกต้องและโปร่งใสในกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ ภูมั่ง (2556 : 86) พบว่า ปัจจุบันการบริหารงานที่มีความหลากหลายรูปแบบในการจัดการต่าง ๆ มีภารกิจในการเสริมสร้างและขยายขอบเขตภารกิจหลัก โดยเฉพาะภารกิจในการก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมุ่งเน้นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ ทำให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน มีระบบการควบคุมและตรวจสอบ ใช้หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัญ สมทบ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ คำพา (2557 : 82) พบว่า การบริหารงานในปัจจุบันเป็นโลกของการแข่งขัน ที่มีองค์กรเป็นจำนวนมากในสังคม องค์กรที่สามารถมีชีวิตอยู่ได้คือ องค์กรที่สามารถดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพจึงต้องให้ความสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตอบสนอง ต่อสภาพการณ์ ใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่



วางไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา วงษ์กาฬสินธุ์ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจผลิตเครื่องใช้ในครัวเรือนในประเทศไทยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการวางแผนการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการควบคุมและการประเมินผลและด้านการลดความไม่แน่นอน

3. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรภายในองค์กรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของแต่ภูมิภาคการบริหารจะถูกสร้างจากกลุ่มบุคคลภายในองค์กรที่มีความเชื่อที่จะยึดถือปฏิบัติแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติและสร้างประเพณีกรรมในการทำงานให้เกิดขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรมีทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติและดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา จรอนันต์ (2556 : 85) พบว่า พนักงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยทางธุรกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะในการทำให้ลูกค้ามีความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์ของการบริการและสินค้าเพื่อให้มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาซิต ไชยอนงค์ (2556 : 94) พบว่า การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์มีข้อจำกัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและภาวะที่ดีของการเป็นผู้นำ เนื่องจากจำนวนบุคลากรภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการบริหารงาน ดังนั้นหากบุคลากรภายในองค์กรมีธรรมาภิบาลที่ดีก็จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้

4. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการตอบสนองที่ทันการแตกต่างกัน เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในองค์กรที่แตกต่างเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการทำงาน บุคลากรในองค์กรที่มีจำนวนมากกว่าความรับผิดชอบในงานย่อมมีน้อยกว่าด้วยขอบเขตของงานที่เหมือนกัน ความรับผิดชอบที่มีอยู่ของบุคลากรแต่ละคนจะเป็นแนวทางให้องค์กรได้กำหนดทิศทางเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมที่จะสามารถทำงานได้ในทุก ๆ ด้าน ทำให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมที่ดีประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโย อาชา (2556 : 84) พบว่า เทศบาลที่มีจำนวนพนักงานของเทศบาลในจำนวนที่ต่างกันทำให้การนำกลยุทธ์ของเทศบาลไปสู่การปฏิบัติงานเกิดปัญหาที่แตกต่างกันออกกัน ทำให้องค์กรขาดทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arshad, Razak และ Bakar (2014 : 286-293) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินธรรมาภิบาลกับการสร้างมูลค่าในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ผลการวิจัยให้ข้อสรุปสองหัวข้อ



โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นของคณะกรรมการและผลการดำเนินงานไม่มีนัยสำคัญเชิงบวก ซึ่งบ่งชี้ว่าขนาดคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีที่สุดของธรรมาภิบาล โดยเฉพาะกับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องยอมรับและรับทราบปัญหา และมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของคณะกรรมการและประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร ที่ไม่มีนัยสำคัญ บ่งชี้ว่า การผสมผสานที่เหมาะสมของสมาชิกคณะกรรมการในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการตรวจสอบธรรมาภิบาลที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

5. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ในองค์กรที่มีจำนวนและขนาดของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะทำให้การประพฤติปฏิบัติต่อกันไม่ว่าจะเป็นกระบวนการ ขั้นตอนในการทำงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่แล้วถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานได้ จำนวนบุคลากรในองค์กรที่มีมากกว่าแต่หากไม่มีกระบวนการในการวางแผนการปฏิบัติก็จะสามารถส่งผลให้เกิดปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงานได้มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล ศักดิ์ศรีเท่า (2557 : 97) พบว่า ผู้บริหารธุรกิจจำหน่วยวัสดุก่อสร้าง ที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก การบริหารธุรกิจมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัย 4 อย่าง คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการจัดการที่ดีมีส่วนสำคัญที่จะทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีคุณภาพและได้รับการยอมรับจากลูกค้า การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถเป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา ภูระยับ (2559 : 83) พบว่า จำนวนพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และหากองค์กรมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานก็จะสามารถบริหารงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อมีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอและมีคุณภาพจะส่งผลให้องค์กรเกิดความสามารถในการพัฒนาสร้างสรรค์และมีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและด้านความโปร่งใสในการบริหารแตกต่างกัน เนื่องจากความสำเร็จในการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลส่วนหนึ่งมาจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จำนวนบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ถือว่าสำคัญ การทำงานที่มีความเหมาะสมของงานกับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จะทำให้สามารถบริหารงานได้ดี ความเพียงพอและมีคุณภาพในแต่ละบุคคลจะส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ย่อมจะทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน



ออกไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอย่างเป็นระบบ ย่อมสอดคล้องกับโครงสร้างลักษณะขององค์กร และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้มีการกำหนดไว้ รวมถึงการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีความเหมาะสม และครอบคลุมขอบเขตการทำงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา จรอนันต์ (2556 : 87) พบว่า ธุรกิจในที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีจำนวนพนักงานมาก จำเป็นต้อง มีการบริหารและการจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดปัญหาที่จะตามมาน้อยที่สุด เพราะการมีคนจำนวนมากมาอยู่ ร่วมกัน ถ้าการสื่อสารไม่ตรงกันย่อมทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดส่งผลกระทบต่อการทำงาน กิจการจึง ควรมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณี แสนทวีสุข (2557 : 91-92) พบว่า บุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญมากขององค์กร องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะมาจากการให้ความร่วมมือและ ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่มีจำนวนพนักงานไม่มากมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำงบประมาณกับองค์กรได้อย่างทั่วถึงมากกว่าองค์กรที่มีจำนวนคน มาก นั่นคือ การประสานงานกันทำได้ง่ายและรวดเร็ว ทำให้ทราบข้อเท็จจริงของงานที่ปฏิบัติทุกขั้นตอน อันจะส่งผลให้เกิดการจัดทำและการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

7. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร จะเป็นการช่วย ให้เกิดแนวคิด ข้อเสนอแนะและกระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารและดำเนินงานเพื่อให้เกิดการบริหาร ทรัพยากรและงบประมาณที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ อาจจงทอง (2557 : 73) พบว่า ประสิทธิผลขององค์กรที่แท้จริง เกิดจากการที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยกัน กำหนดเป้าหมาย ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ร่วมลงมือปฏิบัติงานรวมทั้งร่วมกันตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการบริหารงานงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา จรอนันต์ (2556 : 89) พบว่า การที่จะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันนั้น จะต้อง มีส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ก็คือ การที่พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งแต่บุคลากรระดับสูงจนถึงระดับล่างในเรื่องของการติดต่อสื่อสารจะต้องมีระบบและการจัดการใน เรื่องการกระจายข้อมูลหรือข่าวสารอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานของบุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นระเบียบ รวมถึงการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสามารถ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ (2556 : 105) พบว่า ในการ บริหารงานของสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทั้งหมดที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจหลัก ปรับปรุง พัฒนากระบวนการในการบริหารอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังส่งเสริม สนับสนุน โดยเน้นให้ครู มีส่วนร่วมในด้านการบริหาร จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ผาณิต ฮานาฟี (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า การให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของ



บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความเข้าใจ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาางานร่วมกัน จะเป็นการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและด้านความโปร่งใสในการบริหาร เนื่องจากในหน่วยงานที่บริหารและดำเนินการด้านการให้บริการไม่จะเป็นการบริการให้กับบุคลากรภายในและสมาชิกภายนอก ขั้นตอนที่มีความรวดเร็วเหมาะสมและถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการให้บริการ ความกระตือรือร้นในการให้บริการจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาไปสู่ความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี แสนสุข (2560 : 122) พบว่าการเสริมสร้างการมีนโยบายในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการตอบสนองที่ทันการ จะก่อให้เกิดการปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ได้อย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพันธ์ สืบเมืองชัย (2559 : 85) พบว่า การตระหนักและตอบสนองความต้องการให้ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว สะดวกสบายในการใช้บริการเป็นการพัฒนาการบริการให้เป็นเลิศเป็นสิ่งที้องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งจะช่วยยกระดับและพัฒนาการบริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล เล็กบาง (2557 : 72) พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการตอบสนองที่ทันการของผู้บริหาร ทำให้สามารถช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการประสานงานติดต่อกันได้อย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานเป็นไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและด้านความโปร่งใสในการบริหาร เนื่องจากการบริหารจำเป็นต้องยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน บุคลากรและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง การยึดมั่นในความถูกต้องเท่าเทียมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในแต่ละบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี แสนสุข (2560 : 123) พบว่า การบริหารงานที่ผู้บริหารคำนึงถึงการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม การให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน โดยยึดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายส่งผลให้การบริหารจัดการสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ เดชา ศิริพิบูลย์ (2559 : 114) พบว่า การนำธรรมาภิบาลหลักความเสมอภาคมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะถือได้ว่าเป็นการสร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งเกิดระบบการบริหารที่มีความโปร่งใส ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ผลลาพัง (2558 : 101) พบว่า การบริหารงานและผลการดำเนินงานที่ดีนั้น ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันในสังคมโดยจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ดังนั้นในการปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นสิ่งที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเข้มแข็งร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจมากขึ้น องค์กรมีความเข้าใจในงานและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุศักดิ์ มหาบุญโญ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารที่ต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความเสมอภาค ถูกต้องเพื่อเป็นที่ตั้งความเป็นธรรมจะสามารถนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการตอบสนองที่ทันการ เนื่องจากการให้บริการสมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และครบถ้วน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถือให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องให้แก่สมาชิกได้อย่างตรงไปตรงมา มีความชัดเจนและรวดเร็ว ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถดำเนินงานและบริหารงานได้อย่างโปร่งใสและชัดเจนถูกต้อง

1.3 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง เนื่องจากส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและด้านความโปร่งใสในการบริหาร โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้เกิด



ความเป็นธรรม ส่งเสริมให้การทำงานและปฏิบัติที่ดีต่อกันของบุคลากรภายในองค์กรและต่อสมาชิก เพื่อให้เกิดการบริหารงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริหารงาน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น หน่วยงานองค์กรของรัฐ เพื่อศึกษาผลการวิจัยว่าหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างไร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร. การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ ropic.ม. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2553.
- กรรณิกา ขาวนุ่น. ความรับผิดชอบ. 2556. <http://www.saoc.raft.mi.th/images/OneDsOne_ARTICLE/02Responsibility.pdf> 8 กรกฎาคม 2559.
- กิจจา บานชื่น และคณะ. ธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558.
- โกวิท พวงงาม. ธรรมาภิบาลท้องถิ่น : ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและโปร่งใส. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ ก๊อปปี, 2553.
- กนิษฐา วิเศษชู. ผลกระทบของการตรวจสอบการปฏิบัติการที่มีต่อประสิทธิภาพของธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- จริยา บุญยะปะภัสร์. การขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย. 2552. <<https://management2008.wordpress.com/2009/06/28/การขับเคลื่อนองค์กรสู่/>> 28 มิถุนายน 2559.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. “การวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี” การบริหารรัฐกิจและบ้านเมือง. 5(1) : 126-156, 2559.
- ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. Agere, Sam, กรุงเทพฯ : น้ำฝน, 2002.
- ณัฐพงศ์ แสนใจ. ธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ropic.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- ณัฐชา ภูระยับ. ผลกระทบของวัฒนธรรมธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.



- เดชา ศิริพิบูลย์. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี, 2559.
- ดุจดาว จิตใส. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่ม
การศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. แนวทางการควบคุมภายในที่ดี. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่ง, 2549.
- ตึกตา บุรีรัมย์. ผลกระทบของการวางแผนการใช้งบประมาณที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- ธราพรณ ม่วงวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ
เทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงราย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2557.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล กรุ๊ป, 2550.
- นิตยา วงษ์กาฬสินธุ์. ผลกระทบของคุณลักษณะข้อมูลต้นทุนที่ดีที่มีต่อประสิทธิผลการวางแผนการ
ดำเนินงานของธุรกิจผลิตเครื่องใช้ในครัวเรือนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- นพพร ศรีสวาท. ผลกระทบของคุณภาพการควบคุมภายในทางการเงินที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- นพดล เล็กบาง. การใช้ธรรมาภิบาลในโรงเรียนนิวิฐราชราษฎร์อุปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
ศิลปากร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก, 2554.
- _____. การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2541.



- บัณฑิต โคกโพธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2556.
- บังอร พันธุ์โสกา. ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการ
ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- ปิ่นอัมภรณ์ มะลีย. ผลกระทบของการจัดสรรงบประมาณที่ดีที่มีต่อการเจริญเติบโตขององค์กรของ
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- ผาณิต ฮานาฟี. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสุเหร่าหะยีมิยา
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บุรพา : มหาวิทยาลัย
บุรพา, 2555.
- พัชรศรี ศรีเมือง. ประสิทธิผลของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนา
ระบบบริหาร กระทรวงยุติธรรม, 2549.
- พัชสิรี ชมพุดำ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล, 2552.
- พรพรหม พรหมเทศ. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ท็อป, 2551.
- พรพิทักษ์ ขอบใหญ่. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.
- พรรณนิภา จรอนันต์. ผลกระทบการบริหารงานที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของ
ธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2556.
- พระสุรศักดิ์ มหาบุญญ. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขนาดกลางขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่ ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2555.



- พจนีย์ การเพียร. ผลกระทบของการตรวจสอบภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ. บรรษัทภิบาล การบริหารกิจการที่ดีเพื่อความยั่งยืนขององค์กร. 2557. <<https://phongzahrn.wordpress.com>> 20 มกราคม 2558.
- พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2556.
- พิมลพรรณ ภูขมัง. ผลกระทบของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่ดีที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- มยุรี แสนสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2560.
- เมธากุล เกียรติกระจาย และศิลปพร ศรีจันทเพชร. ทฤษฎีการบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : Text and Journal, 2543.
- เยาวลักษณ์ พระคำจันทิก. หลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2555.
- โย อาชา. ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- เย็นแข แก้วรักษา. ผลกระทบของการบริหารที่มุ่งเน้นความโปร่งใสที่มีต่อคุณภาพกำไรของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.



รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ. การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2546.

รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่. การใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซพรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด.

วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

ราชนันท์ ลิขิตวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์กรของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

ราชัญ สมทบ. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของการบริหารงานใน

โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี

: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2556.

รจนา ผาลลาพัง. ผลกระทบของการจัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการดำเนินงานของ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, 2558.

ละมุล คักดีศรีเท้า. ผลกระทบของสมรรถนะด้านการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ

ธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้างในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.

ลาชิด ไชยอนงค์. “ธรรมาภิบาล : บริบทประเทศไทย,” ร่วมพฤษภาคมมหาวิทยาลัยเกริก. 31 : 1-5

กุมภาพันธ์-พฤษภาคม, 2556.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม. 2553.

<www.ocsc.go.th> 8 กรกฎาคม 2559.

วิรัตน์ รัตนมณี. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

วิเชียร วิทยอุดม. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์, 2554.

วันชัย มีชาติ. การประเมินประสิทธิผลองค์กร. เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร หน่วยที่ 15.

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2550.



วิลาวรรณ คำทา. ผลกระทบของการบริหารความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.

ศรีสมบัติ อภิวัฒน์ชัชวาลย์. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลมะไฟ อำเภอมือเมือง จังหวัดสกลนคร.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2557.

ศรันยู หมั่นทรัพย์. ความเสมอภาค. สถาบันพระปกเกล้าฐานข้อมูลการเมืองพรรคการเมือง.

2559. <http://ppd.kpi.ac.th/index.php?name=content&main_id=12&page_id=44> 9 กรกฎาคม 2559.

ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู. รู้จักศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู. 9 กรกฎาคม 2559.

<<http://www.tdc.go.th>> 24 พฤศจิกายน 2560.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ธรรมาภิบาล สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2559.

<<http://www.socgg.soc.go.th/History1.htm>> 25 เมษายน 2559.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., ม.ป.ป., 2548.

_____. หลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน. 2550. <www.ocsc.go.th> 9 กรกฎาคม 2559.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

คู่มือสำนักงาน. 9 กรกฎาคม 2559. <<http://www.otep.go.th>> 24 พฤศจิกายน 2560.

สาคร สุขศรีวงศ์. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จี.พี. ไฮเบอร์พริ้นท์, 2550

สุธรรม ธรรมพัฒน์. หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

สันถวันท์ พยาเลี้ยง. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555.



- สุัทสนา สุทธิกุลสมบัติ. ธรรมาภิบาลที่ดีคืออะไร (What is good governance). 2550.
<<http://www.unescap.org>> 9 กรกฎาคม 2559.
- สุวิมล สุริยะ. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท. วัฒนธรรมองค์กร : การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- สมหมาย เทียนสมใจ. รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- เสาวณี แสนทวีสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดทํางบประมาณแบบมีส่วนร่วมกับความสำเร็จในองค์กรของธนาคารออมสินในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557
- อนันท์ ปันยารชุน. ธรรมรัฐ : Good Governance ใน นานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2541.
- อาทิตยา สุขศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- อนิวัช แก้วจํานงค์. จริยธรรมทางธุรกิจ. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา, 2556.
- อนงค์ อางจงทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. ธิญบุรี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.
- อนุสร มาลัย. ผลกระทบของการบริหารจัดการที่ดีที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.



- อาริชา โคตรเครื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- อรพันธ์ สืบเมืองซ้าย. ความสัมพันธ์ระหว่างบริการอย่างมืออาชีพกับความสำเร็จขององค์กรของธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.
- องค์การคำของ สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ประวัติและการกิจ. 9 กรกฎาคม 2559. <<http://www.suksapan.or.th>> 24 พฤศจิกายน 2560.
- Andreou, P.C., C. Louca and P.M. Panayides. “Corporate governance, financial management decisions and firm performance: Evidence from the maritime industry,” Transportation Research. Part E 63 : 59-78, 2014.
- Arshad R., H.A. Razak and N.A. Bakar. “Assessing the self-governance and value creation in non-profit organizations,” Procedia - Social and Behavioral Sciences. 145 : 286-293, 2014.
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw- Hill, 2008.
- Broni G. and J. Velentzas. “Corporate governance, control and individualism as a definition of business success The idea of a “post-heroic” leadership,” Procedia Economics and Finance. 1 : 61–70, 2012.
- Badele, C.S. and D. Fundeanu. “Policy’s beneficiaries of corporate governance and diversification strategy,” Procedia-Social and Behavioral Sciences. 124 : 468-477, 2014.
- Bevir, M. Governance as Theory, Practice, and Dilemma. In : M. Bevir, ed. The SAGE Handbook of Governance. London : SAGE, 1-16, 2011.
- Chado, J. and F.B. Johar. “Public Participation Efficiency in Traditional cities of Developing Countries : A Perspective of Urban Development in Bida, Nigeria,” Procedia-Social and Behavioral sciences. 219 : 185-192, 2016.



- Danescu T., Prozan M., Prozan R.D. “The valance of the audit in relationship with the internal control-corporate governance,” Procedia Economics and Finance. 26 : 960-966, 2015.
- Etzioni, A. Modern Organizations. Englewood Cliffs, New York : Prentice-Hall, 2006.
- Gupta P. and A.M. Sharma. “A study of the impact of corporate governance practices on firm performance in Indian and South Korean companies,” Procedia-Social and Behavioral Sciences. 133 : 4-11, 2014.
- Hair, J.F. and others. Multivariate data analysis. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 2006.
- Kardos M. “The reflection of good governance in sustainable development strategies,” Procedia - Social and Behavioral Sciences. 58 : 1166–1173, 2012.
- Koerniadi, H., C. Krishanmurti and A. Tourani-Rad. “Corporate governance and the variability of stock returns,” International Journal of Managerial Finance. 10(4) : 494-510, 2014.
- Kotlar, J. and A.D. Massis. “Goal setting in Family Firms: Goal Diversity, Social Interactions, and Collective Commitment to Family-Centered Goals,” Entrepreneurship Theory and Practice. 37(6) : 1263-1268, November 2013.
- Keraro, V.N. and H.O. Isoe. “Good Governance and The Enhancement of Effective Service Delivery for Accelerated Economic Development of Counties in Kenya,” International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research. 3(3) : 18-32, 2015.
- Massis, A.D. and others. “Organizational Goals: Antecedents, Formation Processes, and Implications for Firm Behavior,” International Journal of Management Reviews. 17 : 404-408, 2015.



- Philip, T. and others. “The relationship between corporate governance and community engagement: Evidence from the Australian mining companies,” Resources Policy. 43 : 28-39, 2015.
- Zaman K. “Quality guidelines for good governance in higher education across the globe,” Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences. 1(1) : 1-8, 2016.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร
ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน
15 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้
ในการวิจัย กรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ทุกตอน เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรง
และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอ
ในภาพรวมเท่านั้น

4. หากท่านต้องการรับรายงานสรุปผลการวิจัยโปรดแนบชื่อและที่อยู่ของท่านมาพร้อมกับ
เอกสารแบบสอบถามนี้ () ต้องการ () ไม่ต้องการ

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า
นางสาวดารุพัทธ์ ฤทธิมนตร์ บ้านเลขที่ 59 หมู่ที่ 9 ตำบลดินดำ อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด
45000 หรือหมายเลขโทรศัพท์ 08 7780 9933 หรือ E-mail: dapaew@hotmail.com

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวดารุพัทธ์ ฤทธิมนตร์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู
และบุคลากรทางการศึกษา**

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 50,000 บาท

() 50,000 – 55,000 บาท

() 55,001 – 60,000 บาท

() มากกว่า 60,000 บาท

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() ผู้อำนวยการสำนัก

() ผู้อำนวยการ สำนักงาน สกสศ. จังหวัด

() อื่น ๆ (นักจัดการงานทั่วไปรักษาการแทนฯ, นักวิชาการสวัสดิการ, นักวิชาการ
สวัสดิภาพรักษาการแทนฯ)



ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ภูมิภาคในการบริหาร

- () สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ส่วนกลาง
- () สำนักงาน สกสศ. จังหวัด ภาคกลาง
- () สำนักงาน สกสศ. จังหวัด ภาคเหนือ
- () สำนักงาน สกสศ. จังหวัด ภาคใต้
- () สำนักงาน สกสศ. จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. จำนวนสมาชิกขององค์กร

- () น้อยกว่า 5,000 คน
- () 5,000 – 15,000 คน
- () 15,001 – 20,000 คน
- () มากกว่า 20,000 คน

3. งบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี

- () ต่ำกว่า 1,000,000 บาท
- () 1,000,000 – 1,500,000 บาท
- () 1,500,001 – 2,000,000 บาท
- () มากกว่า 2,000,000 บาท

4. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

- () น้อยกว่า 5 คน
- () 5 – 10 คน
- () 11 – 15 คน
- () มากกว่า 15 คน



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรับผิดชอบตรวจสอบได้					
1. สำนักงานให้ความสำคัญกับการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูล ที่ถูกต้องให้แก่สมาชิก ให้ได้รับทราบอยู่ตลอดเวลา					
2. สำนักงานมุ่งเน้นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองและผู้อื่น ในองค์กร ได้สะดวก					
3. สำนักงานมุ่งเน้นให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรายงานด้านการบริหารเงินกองทุนและสวัสดิการในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร					
4. สำนักงานตระหนักถึงกระบวนการปฏิบัติงานด้านการเงิน ที่โปร่งใส เช่น การรับและนำส่งเงินสงเคราะห์ฯ การจ่ายเงิน ค่าจัดการศพ และการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอยู่เสมอ					
5. สำนักงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำกับ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ภายในองค์กร					
การสร้างการมีส่วนร่วม					
6. สำนักงานเปิดโอกาสให้สมาชิก บุคคลภายใน และ บุคคลภายนอกแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุง กระบวนการในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
7. สำนักงานสนับสนุนให้บุคลากรภายใน เสนอแนวทางและวิธี ปฏิบัติงานด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ					
8. สำนักงานมุ่งเน้นให้บุคลากรภายใน ทุกฝ่ายและทุกระดับ มีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและการยอมรับร่วมกัน					



ตอนที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. สำนักงานตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เช่น ข้อปฏิบัติในการรับและจ่ายเงิน ขั้นตอนในการรับบริการ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงิน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น					
10. สำนักงานให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดหรือข้อสรุปที่ได้จากการประชุมร่วมกันของทุกฝ่าย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
การมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน 11. สำนักงานตระหนักถึงความสำคัญในรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและตามแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
12. สำนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับทางด้านการเงิน					
13. สำนักงานตระหนักถึงการจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิก โดยยึดระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
14. สำนักงานให้ความสำคัญกับบทลงโทษ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน					
15. สำนักงานมุ่งมั่นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถเผยแพร่ให้ทุกคนเข้าใจได้					



ตอนที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การตอบสนองที่ทันการ					
16. สำนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการแก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
17. สำนักงานมุ่งเน้นในการให้ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกที่สนใจ ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม					
ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง					
20. สำนักงานมุ่งมั่นในการให้บริการ ประพฤติปฏิบัติต่อสมาชิกและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความเท่าเทียมกัน					
21. สำนักงานตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันของทุกคนในองค์กรทุกระดับ					
22. สำนักงานมุ่งมั่นให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
23. สำนักงานให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ให้มีความยุติธรรมอยู่เสมอ					
24. สำนักงานมุ่งมั่นให้มีการทำงานร่วมกันของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ					
1. สำนักงานมีแนวทางในการจัดสรรและบริหารงบประมาณที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้					
2. สำนักงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ					
3. สำนักงานมีการบริหารงบประมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับขององค์กร					
4. สำนักงานสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
5. สำนักงานมีการกำหนดและวางแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
6. สำนักงานดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจ กระบวนการ และแผนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน					
7. สำนักงานสามารถตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้					
8. สำนักงานตระหนักถึงการบริหารงานภายใต้การบริการ ที่มีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร					
9. สำนักงานให้ความสำคัญกับผลการบริหารและดำเนินงานโดยยึดแบบแผนและกระบวนการในการบริการที่เป็นเลิศ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน					



ตอนที่ 4 (ต่อ)

ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. สำนักงานมีการวัดประเมินผลผู้ปฏิบัติและดำเนินงานจากผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรกเริ่ม					
ด้านความโปร่งใสในการบริหาร					
11. สำนักงานสามารถเปิดเผยผลการดำเนินงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา					
12. สำนักงานมีแนวทางและมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
13. สำนักงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงาน					
14. สำนักงานสามารถชี้แจงข้อมูล การได้มาและการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง					
15. สำนักงานสามารถนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา					



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ



ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล		
1.1 ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้		
1.	0.658	
2.	0.680	
3.	0.476	
4.	0.723	
5.	0.483	
รวม		0.802
1.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม		
1.	0.633	
2.	0.505	
3.	0.786	
4.	0.788	
5.	0.662	
รวม		0.852
1.3 ด้านการมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจน		
1.	0.704	
2.	0.847	
3.	0.786	
4.	0.716	
5.	0.820	
รวม		0.892



ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1.4 ด้านการตอบสนองที่ทันการ		
1.	0.814	
2.	0.838	
3.	0.816	
4.	0.707	
รวม		0.904
1.5 ด้านความเสมอภาคและความ เกี่ยวข้อง		
1.	0.732	
2.	0.858	
3.	0.828	
4.	0.842	
5.	0.882	
รวม		0.933
2. ประสิทธิภาพขององค์กร		
2.1 ด้านการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ		
1.	0.861	
2.	0.826	
3.	0.873	
4.	0.889	
5.	0.758	
รวม		0.940



ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร		
1.	0.825	
2.	0.761	
3.	0.873	
4.	0.799	
5.	0.795	
รวม		0.923
2.3 ด้านความโปร่งใสในการบริหาร		
1.	0.826	
2.	0.899	
3.	0.878	
4.	0.865	
5.	0.845	
รวม		0.945



ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม



ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีงบประมาณที่ได้รับเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้	Contrast	1.788	3	0.596	2.294	0.084
	Error	21.565	83	0.260		
2. ด้านการสร้างการมี ส่วนร่วม	Contrast	2.906	3	0.969	2.541	0.062
	Error	31.635	83	0.381		
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน	Contrast	2.214	3	0.738	2.377	0.076
	Error	25.770	83	0.310		
4. ด้านการตอบสนองที่ ทันการ	Contrast	3.325	3	1.108	3.489	0.019
	Error	26.366	83	0.318		
5. ด้านความเสมอภาค และความเกี่ยวข้อง	Contrast	2.067	3	0.689	0.973	0.410
	Error	58.794	83	0.708		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
โดยรวม ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	5 - 10 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.61	4.21	4.33	4.64
มากกว่า 15 คน	3.61	-	0.011*	0.000*	0.000*
น้อยกว่า 5 คน	4.21		-	0.416	0.075
5 - 10 คน	4.33			-	0.139
11 - 15 คน	4.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้	Contrast	3.167	3	1.056	4.341*	0.007
	Error	20.185	83	0.243		
2. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	Contrast	5.327	3	1.776	5.045*	0.003
	Error	29.213	83	0.352		
3. ด้านการมีกฎเกณฑ์และ ข้อบังคับที่ชัดเจน	Contrast	3.079	3	1.026	3.421	0.021
	Error	24.904	83	0.300		
4. ด้านการตอบสนองที่ ทันการ	Contrast	7.529	3	2.510	9.400*	< 0.0001
	Error	22.162	83	0.267		
5. ด้านความเสมอภาค และความเกี่ยวข้อง	Contrast	5.547	3	1.849	2.775	0.046
	Error	55.314	83	0.666		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
ด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	5 - 10 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.77	4.21	4.40	4.60
มากกว่า 15 คน	3.77	-	0.058	0.002*	0.003*
น้อยกว่า 5 คน	4.21		-	0.200	0.118
5 - 10 คน	4.40			-	0.370
11 - 15 คน	4.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	5 - 10 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.37	3.89	4.18	4.43
มากกว่า 15 คน	3.37	-	0.065	0.001*	0.002*
น้อยกว่า 5 คน	3.89		-	0.116	0.068
5 - 10 คน	4.18			-	0.322
11 - 15 คน	4.43				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล
ด้านการตอบสนองที่ทันการ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	5 - 10 คน	น้อยกว่า 5 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.50	4.50	4.67	4.70
มากกว่า 15 คน	3.50	-	0.000*	0.000*	0.000*
5 - 10 คน	4.50		-	0.287	0.358
น้อยกว่า 5 คน	4.67			-	0.890
11 - 15 คน	4.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม
ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน แตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	5 - 10 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.50	4.20	4.31	4.50
มากกว่า 15 คน	3.50	-	0.004*	0.000*	0.001*
น้อยกว่า 5 คน	4.20		-	0.461	0.239
5 - 10 คน	4.31			-	0.403
11 - 15 คน	4.50				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	Contrast	5.496	3	1.832	6.974*	< 0.0001
	Error	21.802	83	0.263		
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	Contrast	3.623	3	1.208	3.568	0.018
	Error	28.093	83	0.338		
3. ด้านความโปร่งใสในการบริหาร	Contrast	5.565	3	1.855	4.996*	0.003
	Error	30.816	83	0.371		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016



ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้าน
การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน
แตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	5 - 10 คน	11 - 15 คน
	$\bar{X}$	3.51	4.12	4.31	4.70
มากกว่า 15 คน	3.51	-	0.013*	0.000*	0.000*
น้อยกว่า 5 คน	4.12		-	0.217	0.025
5 - 10 คน	4.31			-	0.085
11 - 15 คน	4.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความ
โปร่งใสในการบริหาร ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบันแตกต่างกัน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปัจจุบัน		มากกว่า 15 คน	น้อยกว่า 5 คน	11 - 15 คน	5 - 10 คน
	$\bar{X}$	3.45	4.23	4.33	4.39
มากกว่า 15 คน	3.45	-	0.008*	0.011*	0.000*
น้อยกว่า 5 คน	4.23		-	0.734	0.385
11 - 15 คน	4.33			-	0.818
5 - 10 คน	4.39				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016



ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 45 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบ
 ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
 สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.138	0.249	4.561*	< 0.0001
1. ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE)	0.320	0.060	5.304*	< 0.0001
2. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.411	0.042	9.742*	< 0.0001
F = 105.065 ; p < 0.0001 Adj R ² = 0.708				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบ
 ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของ
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงบประมาณที่ มีประสิทธิภาพ		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.640	0.278	5.906*	< 0.0001
1. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (CRE)	0.638	0.067	9.509*	< 0.0001
F = 90.421 ; p < 0.0001 Adj R ² = 0.510				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบ
 ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ของ
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.912	0.325	2.804*	0.006
1. ด้านการตอบสนองที่ทันการ (TRE)	0.377	0.079	4.786*	< 0.0001
2. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.394	0.055	7.171*	< 0.0001

F = 65.183 ; p < 0.0001 Adj R² = 0.599

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบ
 ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ของสำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร แบบธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์กร ด้านความโปร่งใสในการบริหาร		t	p -value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.917	0.324	2.680*	0.009
1.ด้านการตอบสนองที่ทันการ(TRE)	0.318	0.0839	3.837*	< 0.0001
2. ด้านความเสมอภาคและ ความเกี่ยวข้อง (ERE)	0.478	0.058	8.250*	< 0.0001

F = 68.965 ; p < 0.0001 Adj R² = 0.612

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0530.10/ว.๑๑๗

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

23 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก /ผู้อำนวยการ สำนักงาน สกสศ. จังหวัด

ด้วย นางสาวดารุฬรัตน์ ฤทธิมนตรี นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวดารุฬรัตน์ ฤทธิมนตรี ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3408

โทรสาร 0-4375-4422



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวดารุพัสตร์ ฤทธิมนตรี
วันเกิด วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 59 หมู่ที่ 9 ตำบลดินดำ อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
จังหวัดร้อยเอ็ด 46 ถนนเทวาภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี โรงเรียนธีรภาดาทะเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2550	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2561	ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

