



ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

โดย
พิมพ์สุดา แสงเกร็ด

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566



**THE ATTITUDES OF OFFICERS TOWARDS GOOD GOVERNANCE :
A CASE STUDY OF THE SECRETARIAT OF THE HOUSE
OF REPRESENTATIVES**

**BY
PIMSUDA SANGRED**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2023**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**
THE ATTITUDES OF OFFICERS TOWARDS GOOD GOVERNANCE : A CASE
STUDY OF THE SECRETARIAT OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

โดย **พิมพ์สุดา แสงเกร็ด**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.ณัฐวดี โรจน์นรินทร์ติกุล

.....กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จิระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีอันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และ นโยบายสาธารณะ และ ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนให้ คำปรึกษาให้รวมถึงข้อแนะนำต่างๆทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ให้กับผู้ศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ด้วยดียิ่ง จากเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์ ทุกฉบับ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการทำวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจ ให้ความรัก ความอบอุ่นกับผู้ศึกษาวิจัยเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้เสร็จสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี คุณประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณงามความดีให้กับ บิดา มารดา ครอบครัว คณาจารย์ ที่คอยให้คำชี้แนะ คำสอนที่ดีตลอดจนสำเร็จการศึกษา

พิมพ์สุดา แสงเกร็ด

ผู้วิจัย

6006278 : พิมพ์สุดา แสงเกร็ด
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ทศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภา
 ผู้แทนราษฎร
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ และระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ได้สารสนเทศสำคัญนำมาประกอบเป็นแนวทางการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างมีคุณค่ายิ่งขึ้นต่อไป โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 334 ตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการสรุป และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนด

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลอยู่ในภาพรวมระดับมาก โดยมีทัศนคติด้านธรรมาภิบาล ในหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาล พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .835$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ ควรวางแผนกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความตระหนักและสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันอย่างยิ่ง

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 110 หน้า)

คำสำคัญ: ทศนคติ, ธรรมาภิบาล, บรรยากาศองค์การ, สภาผู้แทนราษฎร

6006278 : Pimsuda Sangred
Independent Study Title : The Attitudes of Officers towards Good Governance : A Case Study of
The Secretariat of The House of Representatives
Program : Master of Public Administration
Independent Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The objective of this study were to 1) study the level of opinions on organization climate and the level of attitude on Good Governance of personnel of secretariat of the House of Representatives and 2) study the relationship between opinions on organization climate and the level of attitude on Good Governance of personnel of secretariat of the House of Representatives. Research study was conducted using a quantitative research methods. The data was also gathered through questionnaires answered by 334 samples of personnel of secretariat of the House of Representatives. The data for the analysis was Descriptive statistics and inferential statistics for discussion of results according to the specified research objectives.

The results of this study found that the sample group had an overall level of opinion on the organization climate of the secretariat of the House of Representatives at high level. In term of organization climate ; the organization structure at higher level than other aspects and followed by controlled climate, support climate, reward climate and progressive development climate accurate, and attitude level of Good Governance found that in overall at the higher level ; in term of Good Governance attitude on Morality at the higher level than other aspects, and followed by Rule of law, Cost – effectiveness or Economy, Accountability, Responsibility and participation accurate. The results revealed that the relationship between opinions on organization climate and the level of attitude on Good Governance of personnel of secretariat of the House of Representatives were positive relationship at a higher level in overall ($R=.835^*$) at the statistical significance level of 0.05. The Executives, officers and relevant agencies should be panned proactive service strategy together in order to obtain strategies guidelines that can respond accurate and appropriately to awareness and participation to exceed the expectation and raising awareness of the importance of Good Governance which will result in the organization to grow with sustainable.

(Total 110 pages)

Keywords: Attitude, Good Governance, Organization Climate, House of Representatives

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	4
1.3	ขอบเขตการวิจัย
	4
1.4	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	5
1.5	กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐาน
	5
1.6	นิยามศัพท์
	7
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	10
2.1	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
	10
2.2	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
	18
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
	25
2.4	สารสนเทศเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
	31
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	41
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย
	48
3.1	รูปแบบการวิจัย
	48
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	48
3.3	เครื่องมือการวิจัย
	50
3.4	การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	52
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล
	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	55
4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	63
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	69
4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	77
4.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	83
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	85
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 การอภิปรายผล	89
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามแต่ละสายงาน	49
3.2	เกณฑ์การแปลผลคะแนน	52
3.3	เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	54
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	56
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	56
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ	57
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	57
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	58
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	58
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	59
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล	60
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	61
4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้า	62
4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม	62
4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม	63
4.13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม	65
4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส	66
4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วม	67
4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ	68
4.18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่า	69
4.19	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับทัศนคติของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	70
4.20	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับทัศนคติของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	71
4.21	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับทัศนคติ ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	72
4.22	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับทัศนคติ ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	74
4.23	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติ ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล	75
4.24	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้าน หลักความโปร่งใส	76
4.25	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้าน หลักความรับผิดชอบ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.26	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้าน ธรรมาภิบาล	78

สารบัญรูป

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

6

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการ เป็นระบบบริหารของประเทศที่มีมาอย่างยาวนาน เป็นกลไกสำคัญในการบริหาร และพัฒนาประเทศของภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการกำหนดนโยบาย และการนำไปใช้ โดยมีข้าราชการเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ให้บรรลุเป้าหมาย ตามกฎระเบียบวิธีที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ในฐานะ “ผู้ปฏิบัติราชการในส่วนราชการ”(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ในการบรรลุเป้าหมายของภาครัฐได้นั้น ย่อมต้องอาศัยการทำงานอันอยู่บนมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเป็นสำคัญ ข้าราชการ คือบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเป็นที่พึงของประชาชนและทำคุณประโยชน์ ต่อประเทศชาติ โดยยึดถือความถูกต้อง มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำการนอกกรอบนอกทางหรือประพฤติตนในทางที่เสื่อมเสียต่อหน้าที่การงาน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (กระทรวงยุติธรรม, 2562) หากขาดคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นย่อมหยุดชะงักลง อย่างไรก็ตาม ระบบราชการไทยยังมีปัญหาอีกหลายประการ ทำให้ไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ปัญหาการทุจริต ปัญหาบุคลากร ปัญหาการบริหารงาน (พิฐวรรณ กิติคุณ, 2558) ซึ่งในปัจจุบัน ทำให้ภาครัฐของไทย ถูกมองว่า ขาดความน่าเชื่อถือ มีการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ขาดจิตสำนึกในหน้าที่ ไม่ให้ความสำคัญต่อประชาชน ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งมีการทุจริตในหน้าที่ และปัญหาทางการเมืองภายใน ส่งผลให้หลายภาคส่วนของประเทศยังขาดการพัฒนาในระยะยาว ทำให้ประเทศล้าหลัง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เป็นวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานบ้านเมืองโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ระบบราชการฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ (World Bank อ้างถึงใน นฤมล ทับจุมพล, 2541)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ภายหลังประเทศเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ใน พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังคงมุ่งเน้น การพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดจน เรื่องการตรวจสอบอำนาจรัฐ โดยภาคประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยใน พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออก ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำ หลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และใน พ.ศ. 2545 ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มมาตรา 3/1 ซึ่งมีหลักการเพื่อมุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารบ้านเมืองที่ดีเอาไว้อีกด้วย รวมทั้งได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้มี ประสิทธิภาพ ปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้มีการตรา พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งมีหลักการเป็น การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นการครอบคลุมหลักการของระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็น กฎหมายแล้วตั้งนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้บังคับกฎหมาย จึงได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจ ในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ และการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ซึ่งประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน คือ การสร้างผู้นำและองค์กรแห่งสุจริตธรรมต้นแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและการพัฒนาข้าราชการ การให้คำปรึกษา แนะนำและการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนา ระบบบริหารงาน จัดการ ด้าน คุณ ธรรม และ จริย ธรรม ธรรมาภิบาลการวัดผล และตรวจสอบ ด้านจริยธรรม และการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (อริย์ชัย แก้วเกาะสะบ้า, 2560)

ต่อมารัฐบาลได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นระยะเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด หากแต่เพียงแค่บรรเทาปัญหาชั่วคราว ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปให้ถึงและยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย (อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา ปัจจุบันมีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ปฏิบัติงานร่วมกับสภาปฏิรูปแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นส่วนราชการที่มีรูปแบบการจัดหน่วยงานแตกต่างจากส่วนราชการอื่น เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเทียบเท่ากรม ด้วยเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีภาระหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการเมือง ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความขัดแย้งทางอุดมการณ์ และผลประโยชน์ทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิด และมีเป้าหมายทางการเมืองแตกต่างกัน การดำรงความเป็นกลางทางการเมือง และธำรงไว้ซึ่งหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานนั้นจึงถือเป็นความสำคัญ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นอย่างสูงในหน่วยงานนี้ (วีรวิท คงศักดิ์, 2561)

ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อธรรมาภิบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อันบุคลากรพึงรับรู้ได้จากการสร้างบรรยากาศองค์การของหน่วยงานบนรากฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยเมื่อหน่วยงานมีบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้เอื้ออำนวยต่อการ

ทำงาน รวมไปถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2539) เมื่อบุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ย่อมทำให้เกิดแรงสนับสนุนในทางบวกต่อหน่วยงาน หากเป็นไปในทางตรงกันข้ามอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานสนับสนุนนโยบายการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระดับชาติให้หยุดชะงักลง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบราชการ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการบริหารราชการในอนาคต และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะทำการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล
- 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) อายุราชการ 4) ระดับการศึกษา 5) ระดับตำแหน่ง และ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการให้รางวัล 3) ด้านการสนับสนุน 4) ด้านความเจริญก้าวหน้า 5) ด้านการควบคุม โดยมีตัวแปรตาม คือ ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 334 คน จากประชากร 2041 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ผู้วิจัยทำการศึกษา คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษามีระยะเวลาตั้งแต่ ตุลาคม 2565 – พฤศจิกายน 2565

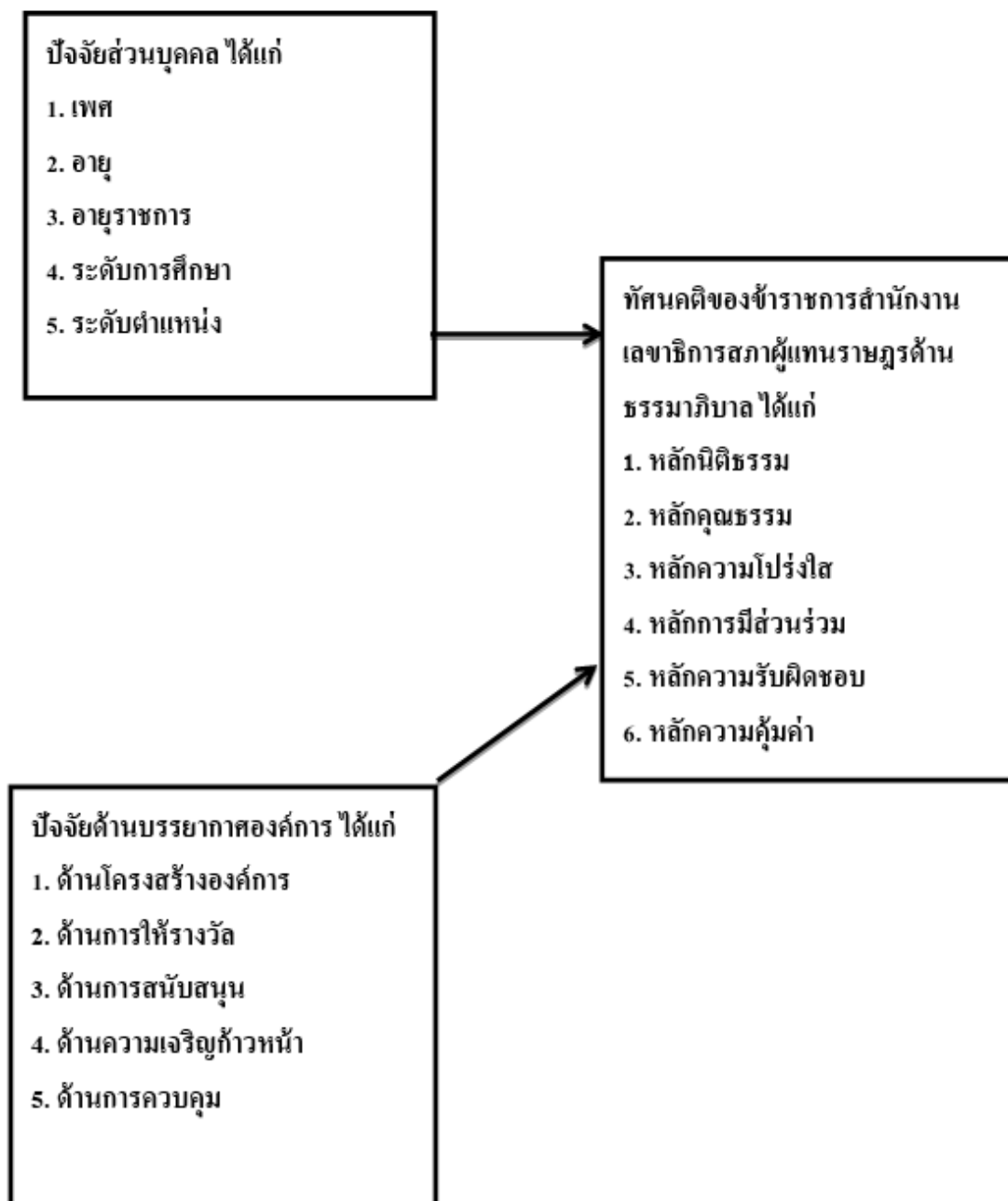
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบถึงทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลกับปัจจัยส่วนบุคคล และ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

2) สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาระบบธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

3) เป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ในการศึกษาต่อยอดแก่ผู้สนใจในโอกาสต่อไป

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐาน



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันได้แก่

1.1) เพศที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันได้

1.2) อายุที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันได้

1.3) ระดับอายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ที่แตกต่างกัน

1.4) ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันได้

1.5) ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันได้

2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ได้แก่

2.1) ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

2.2) ด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

2.3) ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

2.4) ด้านความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

2.5) ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

1.6 นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยด้านเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมองค์ประกอบต่างๆในองค์กร ได้แก่

- 1) **ด้านโครงสร้าง** หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร
- 2) **ด้านการให้รางวัล** หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัล ผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรมตลอดจนการที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
- 3) **ด้านการสนับสนุน** หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4) **ด้านความเจริญก้าวหน้า** หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน
- 5) **ด้านการควบคุม** หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี เป็นหลักในการนำมาปกครองประเทศให้เกิดความสงบสุขโดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ

- 1) **หลักนิติธรรม** หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และมีการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน
- 2) **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย
- 3) **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- 4) **หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ การทำประชาพิจารณ์ การร่วมลงประชามติ หรืออื่นๆที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

5) **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระทำความผิดหรืออื่นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6) **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และมีการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หน่วยงาน หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็น หรือ ความรู้ตื้นึกคิดที่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีต่อการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ศึกษา ได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2.1.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษา พบว่าธรรมาภิบาล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย และคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์, 2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีความหมายถึง การปกครองการบริหารจัดการการควบคุมดูแลกิจการให้เป็นไปในครรลองคลองธรรม นอกจากนั้น ธรรมาภิบาลยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมี และพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และขยันหมั่นเพียร และยังส่งผลให้ผลประโยชน์ขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กร อันจะทำให้องค์กร

เกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ เช่น องค์การที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้ ธนาคารโลก (World Bank อ้างถึงใน นฤมล ทับจุมพล, 2541) ได้ให้ความหมายของ ธรรมภิบาล ไว้ว่า ธรรมภิบาลเป็นลักษณะ และวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมภิบาล ช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ระบบราชการฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) ให้ความหมายว่า Good Governance (หรือ ธรรมภิบาล : ผู้ศึกษา) เป็นการปกครองที่ดีโดยรัฐ และรัฐบาลเป็นด้านหลัก โดยรัฐ และรัฐบาลนั้นจะต้องมีระบบ และการใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สามารถตรวจสอบได้

นอกจากจะมีการแปล Good Governance ว่า ธรรมภิบาลแล้ว ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2541) ได้แปลความหมายของ Good Governance คือ ธรรมรัฐ โดยหมายถึงการวางกรอบการทำงานในระบบราชการเพื่อให้เกิดระบบที่ดี และเอื้อต่อคนดีให้อยู่ในระบบที่ดี และไม่ให้คนเลวดำรงตำแหน่งที่ดีในวงราชการ ซึ่งคือเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัตินิติราชการ ธรรมรัฐจะเป็นตัวเชื่อมโยงสังคมที่มีการแยกส่วนทั้งภาครัฐบาลเอกชน ประชาชน และองค์กรเอกชน เกิดความสัมพันธ์กันทุกส่วนให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อเป็นการตอบสนองต่อสังคม

อย่างไรก็ตาม นอกจากภาครัฐที่เน้นการใช้หลักธรรมภิบาลโดยตรงไปตรงมา และกำหนดนโยบายชัดเจนแล้ว ภาคเอกชน ก็สามารถนำหลักธรรมภิบาลได้เช่นกัน ดังการให้ความหมายของพระสกล ฐานธมฺโม (2556) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยกำหนดให้มีการสนับสนุนซึ่งกัน และกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างสมดุลซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดิน ให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส

ยุติธรรมและ สามารถ ตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพร บุญส่ง (2550) ที่ให้ความหมาย ธรรมนูญว่า หมายถึง การจัดการบริหารที่ดีทุกด้าน และทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กร และกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่ รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรม สมาคม นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาชน ผ่านการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเหมาะสม

2.1.2 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาล เป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีปฏิบัติตามเป้าหมาย และการตีความของนักวิชาการ ในองค์กร ซึ่งหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหลักยังประกอบด้วยหลักย่อยหลายหลักตามแนวคิดของแต่ละบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ซึ่งมีแนวคิดแตกต่างกัน โดยสามารถแสดงอย่างสังเขปได้ดังต่อไปนี้

สำหรับภาครัฐนั้น หน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้ทำการ กำหนดธรรมาภิบาลในรูปแบบนโยบายอย่างชัดเจน และให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดหลักธรรมาภิบาล ที่ทุกส่วนราชการต้องยึดถือ ปฏิบัติ มี 6 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หลักนิติธรรม คือ หลักการปกครองภายใต้กฎหมายที่ครอบคลุมไปถึงเรื่อง การตรา กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ และกติกาให้ทันสมัย และเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจ และถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม กล่าวโดยสรุปคือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจ หรืออำนาจบุคคล

2) หลักคุณธรรม คือ การยึดถือ และเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการธรรงค์ เพื่อสร้าง ค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร หรือความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3) หลักความ โปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร อย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบ และกลไก การทำงาน

ขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร หรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมิน ผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยังช่วยให้การทำงานของภาครัฐ และภาคเอกชนปลอดจากการทุจริต

4) หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรือการเลือกตั้ง เพื่อจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐ หรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันทำงานในเรื่องสำคัญของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม

5) หลักความรับผิดชอบ คือ การทำให้สังคมเป็นสังคมที่ตระหนัก ในสิทธิ และหน้าที่ โดยมีสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจในปัญหาสาธารณะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง

6) หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรของชาติ และบริหารงานด้วยความประหยัดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐซึ่งต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

สอดคล้องกับการให้ความหมายของ อرنัย แสงทอง (2551) ซึ่งยังได้ให้องค์ประกอบไว้ อย่างคล้ายคลึงกัน โดยกล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1) หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบังคับใช้นั้นต้องเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกของหน่วยงาน โดยระเบียบ และหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงาน และผู้รับบริการ รวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการควบคุม และพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนด และปฏิบัติตาม กฎ และกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด

2) หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม และจริยธรรมภายใต้ระเบียบและข้อบังคับของผู้รับบริการ และยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกันของหน่วยงาน และผู้รับบริการ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสดูตรวจสอบได้

4) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการ และส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดี และผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมต่อการตรวจสอบจากสาธารณะ

5) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน และผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการของหน่วยงาน ได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจรวมทั้งร่วมสนับสนุน ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

นอกจากนั้น วิจิต บุญสนอง (2554) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบของธรรมมาภิบาล 10 ประการ จากเดิมที่มี 6 ประการ โดยสามารถแสดงหลักธรรมมาภิบาลประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หลักนิติธรรม (The rule of law) คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม โดยการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของประชาชน

2) หลักคุณธรรม (Morality) คือ การคำนึงถึงความถูกต้องดีงามตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3) หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การดำเนินงานที่ใสสะอาดโดยปราศจากการทุจริต ตลอดจนสามารถตรวจสอบการทำงานได้ในทุกมุมมอง

4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการชุมชน การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การใส่ใจปัญหาและการกระทำความผิดอื่นในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ การเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6) หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness or Economy) คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนการรักษา และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน

7) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ ทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาสทางสังคมได้ อย่างเท่าเทียมกัน

8) หลักความสอดคล้อง (Consensus Orientation) คือ ความสอดคล้องกับความต้องการทาง สังคมหรือประชาชนในท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อลดความขัดแย้ง

9) การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) คือ การวางแผนหรือการกำหนด นโยบายโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ

10) การควบคุมการทุจริต (Control of Corruption) คือ การส่งเสริมภาคประชาชนให้มี บทบาทมากขึ้นในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

จากรายละเอียดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิด ของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงาน และองค์กรที่มีความแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่เน้นนโยบายหลักและ หลักเกณฑ์การปฏิบัติจะคล้ายกัน และอยู่ในกรอบของหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และต่อมา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2552 ได้จัดทำคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูป ราชการ โดยกำหนดให้ส่วนราชการ และข้าราชการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลซึ่งมีองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้วยหลักการ 10 หลัก ได้แก่ หลัก ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการะรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม

(Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ความเสมอภาค (Equity) และหลักฉันทามติ (Participation / Consensus Oriented) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) อันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการนั้นจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบชัดเจน อันประกอบด้วยส่วนย่อย 3 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการสารสนเทศ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิค และเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อันประกอบด้วยส่วนย่อย 2 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินการภารกิจภาครัฐด้วยความคุ้มค่า

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง อันประกอบด้วยส่วนย่อย 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตอบสนองการให้บริการ และการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนและความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีใจให้บริการ

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหา

สาธารณะ อันประกอบด้วยส่วนย่อย 4 ประการ ได้แก่ การกำหนดให้มีระบบประเมินผล และตัวชี้วัดที่ชัดเจน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง ระบบการให้ทุน และให้โทษ และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการ และสามารถตรวจสอบได้ อันประกอบด้วยส่วนย่อย 3 ประการ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ระบบการตรวจสอบภายใน และ การจัดทำแผน ความสมบูรณ์ของแผน รวมถึงการดำเนินงานตามแผน และการติดตาม

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา อันประกอบด้วยส่วนย่อย 4 ประการ ได้แก่ ระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ระบบรับฟังข้อคิดเห็น กลไกเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการกับส่วนราชการ และระบบการมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารราชการกับส่วนราชการ

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น และภาคประชาชน ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างการความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ อันประกอบด้วยส่วนย่อย 5 ประการ ได้แก่ กลไกการกระจายอำนาจ กลไกสนับสนุนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ กลไกการมอบอำนาจ กลไกสนับสนุนเพื่อรองรับการรับมอบอำนาจ และระบบติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย อันประกอบด้วยส่วนย่อย 3 ประการ ได้แก่ สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื้อหาของกฎระเบียบ ข้อบังคับ และผู้ใช้อำนาจ

9) หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติ และได้รับบริการ อย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยกโดยเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา หรือระดับการศึกษา อันประกอบด้วยส่วนย่อย 2 ประการ ได้แก่ การสร้างกลไกด้านความเสมอภาค และมาตรการด้านความเสมอภาคภายใน แลละภายนอกองค์กร

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็น จากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ ซึ่งสามารถใช้ฉันทามติโดยไม่จำเป็นต้องเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ก็ได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษของคำว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus บางครั้งแปลกันว่า ทัศนคติหรือท่าที ปัจจุบันมีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่คือทัศนคติโดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547 : 403)

Roger (1978 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533) ได้กล่าวถึง ทัศนคติว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อ พฤติกรรม ต่อไป

Schermerhorn (2000, p.75) ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ คือการวางแนวความคิด ความรู้สึกให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคน หรือต่อสิ่งต่างๆในสภาวะแวดล้อมของบุคคล

นั้นๆ อีกทั้งทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่คนสื่อสารออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการหรือจากพฤติกรรมของบุคคล

Norman L. Munn (1971, p.71) กล่าวว่าทัศนคติคือความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของบุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกัน

พงศ์ หรดาล (2540, น. 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติคือ ความรู้สึก ทำที่ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในรูปลักษณะของความรู้สึกหรือทำที่ในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

วิเชียร วิทยอุดม (2547, น 45) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นแบบแผนของความรู้สึกความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทัศนคติคือ อารมณ์การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตามความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคลได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจคือพันธะสัญญาที่มีต่อองค์กร ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรเป็นอย่างมาก

สร้อยตระกูล (2542) ได้ให้คำนิยามว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ออกมาในรูปการประมาณค่าอันอาจเป็นไปได้ในทางยอมรับปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ การแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขานั้นเป็นผลในแง่ของความเชื่อมั่นนั้น ทัศนคติทุกทัศนคติจะรวมเอาความเชื่อเข้าไว้ด้วย ทั้งนี้มีได้หมายความว่าความเชื่อทุกอย่างจะเป็นทัศนคติ เมื่อทัศนคติของบุคคลถูกรวมเอาความเชื่อเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้างลดหลั่น นั่นคือ ระบบ คำนิยามและเมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเดียวกันจึงแตกต่างกันไปด้วย

จากความหมายของทัศนคติ ไม่ว่าจะเป็นส่วนด้านความคิด มุมมอง ความสนใจ การแสดงออก ในเรื่องของความเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ พฤติกรรม สภาวะทางอารมณ์ นิสัย การเรียนรู้ รับรู้ต่อสิ่ง ต่างๆ สภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นคุ้นเคย ชีวิตประจำวัน สภาวะทางจิตใจ สังคม สิ่งที่ชอบ การ เลียนแบบ ประสบการณ์ การได้รับแรงจูงใจจากสิ่งต่างๆ ได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆ ข้อมูลที่ได้รับ สิ่งที่ต้องการจะสื่อออกให้บุคคลอื่นทราบถึงสิ่งที่ตัวเองต้องการ รูปแบบของการแสดงความคิดเห็น ที่จะทำให้เกิดการหล่อหลอมเข้ามาจนทำให้บุคคลนั้นมีมุมมอง หรือตัวตนของคนๆนั้น โดยทัศนคติ นั้นสามารถนำไปใช้ได้หลากหลายรูปแบบที่แสดงออกในชีวิตประจำวัน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ทัศนคติอาจเกิดขึ้นจากสิ่งต่างๆ พฤติกรรม สภาพแวดล้อมรอบด้าน การตอบสนองความต้องการ ของบุคคล การได้เรียนรู้ข้อมูลสิ่งต่างๆ อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านข้อมูล การศึกษา หรือจากคำบอกเล่า ของผู้อื่นก็ได้ หรือการเข้าไปเป็นสมาชิก สังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่อาจจะเกิดจากประสบการณ์ เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดี หรือไม่ดี จะทำให้เกิด ทัศนคติ ต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน หรือไม่ก็ ทางด้านสังคมสถาบันการเรียน สถาบันการศึกษา สถาบันองค์กรที่เป็นสถานที่ที่ทำให้เกิดทัศนคติ ต่างๆได้ รวมไปถึงการทำตามสิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือการเลียนแบบผู้อื่นก็สร้างทัศนคติขึ้นได้เช่นกัน

ทัศนคติสามารถนำไปใช้สำหรับการทำงานก็สามารถนำไปใช้ได้หลากหลาย โดยเฉพาะใช้ กับทางด้านการทำงานด้านบริการที่ต้องมีการพบปะผู้คนหลายหลายแบบ หลากหลายความคิด และ ต้องสร้างความรู้สึที่ดี ความประทับใจในการทำงาน หรืองานขายที่ต้องมีการใช้เพื่อวิเคราะห์ ความคิด ความต้องการของบุคคลนั้น จูงใจเพื่อให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรืองานการตลาดที่มีการต้อง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ หาแรงจูงใจ นำเสนอความน่าสนใจ และประโยชน์ของสิ่งที่ต้องการจะสื่อออกมาให้ได้มากที่สุด

2.2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติสามารถเกิดได้จากหลากหลายสิ่งต่างๆ ตามที่บุคคลนั้นได้รับ จึงขอยกการอ้างอิง มาจากความหมายของทัศนคติที่กล่าวโดย ซิมบาโด และ เอบบีเซน (Zimbardo and Ebbesen , 1970 อ้างถึงใน พรทิพย์ บุญนิพัทธ์ ,2531) สามารถแยกองค์ประกอบของ ทัศนคติ ได้ 3 ประการคือ

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกิดจากองค์ประกอบ คือ ความรู้ การรับรู้ ความเชื่อถือ ประสบการณ์, การเรียนรู้ในสิ่งที่ได้พบเจอ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้

เป็นการที่บุคคลมีความรู้ที่ ส่งผลต่อการรับรู้ที่จะแสดงออกเป็นความรู้ที่จะกำหนดความเชื่อถือต่อสิ่งๆนั้น ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคล ที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัวไปทั้งความคิดที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น แยกออกเป็นการรับรู้ที่ ชอบ และไม่ชอบ หากบุคคลนั้น ได้มีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดี หรือถูกต้อง ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) การแสดงออกที่สะท้อนถึงอารมณ์ หรือความรู้สึกด้านภายในที่เกิดขึ้นของบุคคลนั้นที่มีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกี่ยวเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ โดยการใช้อารมณ์เป็นหลักในการคิดหรือตัดสินใจต่อสิ่งๆนั้น ซึ่งมีผลการแสดงออกแตกต่างกันไปตาม บุคลิกภาพของบุคคลนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioural Component) การแสดงออกในรูปแบบของการกระทำทางกายภาพ ที่ส่งผลกับการแสดงออกของบุคคล หรือการดำเนินชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นประจำ การทำซ้ำ หรือการกระทำบางช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมของการแสดงออกทางด้านการกระทำของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่ง อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่หลอมรวมมาจากด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึกดังที่กล่าวไปข้างต้น

2.2.2 การเกิดทัศนคติ (Attitude Formation)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, น. 64-65) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่ง ทัศนคติ (Source of Attitude) ต่าง ๆ ที่อยู่มากมาย และแหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติ ที่สำคัญคือ

1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิด ทัศนคติ ต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน

2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication From Others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่น ได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อกรกระทำต่าง ๆ ตามที่เคยรับรู้มา

3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, น. 166-167) กล่าวว่า ทัศนคติก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1) การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการหรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคล หรือสิ่งของ ที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้

2) ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสาร ด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3) การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติ บางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องกับทั้งโดยตรง และทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมี การถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติ ขึ้นได้โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะ เป็นแหล่งสร้าง ทัศนคติ ให้แก่บุคคลได้

4) ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติ ได้

5) ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญ ในการสร้าง ทัศนคติ ให้กับตัวบุคคล

ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างไรก็ดี ทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อตัวของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดมากที่สุด

2.2.3 ประเภทของทัศนคติ

สำหรับการแบ่งประเภทของทัศนคติ ผู้ศึกษาจะสามารถแบ่งออกเป็นเชิงกว้างได้ 3 ประเภท (ดารณี, 2542) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ทัศนคติเชิงบวก หรือทัศนคติที่ดี (Positive Attitude) เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกในด้านดี หรือสิ่งที่เป็นบวก มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่าง มีมุมมองในเรื่องที่ดี มีความคิดแต่สิ่งที่ดี สภาพจิตใจที่ดี มีการโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึก ได้รับความรู้ ได้รับรู้แต่สิ่งที่ดี มีการรับรู้ในสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข และมองทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อการร่วมงานกับบุคคลอื่น องค์กร สถาบัน หรือกิจการนั้น

2) ทัศนคติเชิงลบ หรือทัศนคติที่ลบ (Negative Attitude) เป็นทัศนคติ ที่สร้างความรู้สึกที่เกิดขึ้นในด้านที่ลบ หรือด้านที่ไม่ดี ทำให้เป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ หรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต่อเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กร ซึ่งอาจนำไปเกิดการสร้างความวุ่นวาย ก่อความ ความลำบากใจ หรือเกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง

3) การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเป็นกลาง โดยเป็นทัศนคติที่บุคคลมีการแสดงมุมมองโดยการแสดงทัศนคติที่เรียกว่าเป็นกลาง ไม่แสดงความคิดเห็น ไม่แสดงความรู้สึก ไม่แสดงออกถึงการในเรื่องราว สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และสิ่งอื่น ไม่ว่าสิ่งนั้นจะส่งผลดี หรือส่งผลร้าย ก็จะไม่มีการแสดงมุมมองความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นกลุ่มที่มีจุดยืนในความเห็นของตนเองเป็นหลักโดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้อื่น

2.2.4 หน้าที่ของทัศนคติ

Katz (อ้างถึงใน Loudon และ Della Bitta, 1993) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทัศนคติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment Function) เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในสังคม หรือสภาพแวดล้อมใหม่ๆ หรือสถานการณ์บางอย่าง ที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การแสดงออก เพื่อให้บุคคลนั้น ได้ผลประโยชน์มากที่สุด ลดการเกิดปัญหา และทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

2) หน้าที่ในการป้องกันตน (Ego – Defensive Function) เป็นทัศนคติที่แสดงออก เพื่อการปกป้องภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น เป็นการแสดงออกออกถึงทัศนคติที่ไม่ยอมรับความเป็นจริง เป็นกลไกที่ป้องกันตัวเองโดยการแสดงออกที่ตรงกันข้าม

3) หน้าที่ในการแสดงออกของค่านิยม (Value Expressive Function) เป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงค่านิยมของสิ่งที่คุณคนนั้นมีความเชื่อ ความนับถือ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มีต่อสิ่งบุคคลนั้น

4) หน้าที่ในการแสดงออกถึงความรู้ (Knowledge Function) กล่าวคือ เป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงการรับรู้ มุมมอง ความรู้ ข้อมูล สภาพแวดล้อม ข่าวสาร สิ่งต่างๆรอบข้าง เพื่อการเข้าร่วมกับสังคม โดยการใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการแสดงออกถึงมุมมองในการแสดงออกของบุคคลนั้น

2.2.5 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change)

Herbert C. Kelman , Compliance (1967, p.469) ได้อธิบายถึง การเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่า ทัศนคติอย่างเดียวกัน อาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน จากความคิดนี้ Herbert ได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติออกเป็น 3 ประการ คือ

1) การยินยอม (Compliance) การยินยอมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขาและมุ่งหวังจะได้รับความพอใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำตามสิ่งที่ยากให้เขากระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วยและกระทำตาม ดังนั้นความพอใจที่ได้รับจากการยอมกระทำตามนั้นเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม หรือ อิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมกระทำตามนี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะมีพลังผลักดันให้บุคคลยอมกระทำตามมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนหรือความรุนแรงของรางวัลและการลงโทษ

2) การเลียนแบบ (Identification) การเลียนแบบเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคล ต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือที่พอใจระหว่างตนเองกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น จากการเลียนแบบนี้ ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าให้เกิดการเลียนแบบ กล่าวได้ว่า การเลียนแบบเป็นกระบวนการ

เปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความน่าโน้มน้าวใจของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น การเลียนแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะรับเอาบทบาททั้งหมดของผู้อื่นมาเป็นของตนเองหรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน บุคคลจะเชื่อในสิ่งที่ตัวเองเลียนแบบแต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการเลียนแบบทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3) ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับความต้องการภายใน ค่านิยมของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจ ที่ได้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหารายละเอียดของพฤติกรรมนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมถูกระงับไม่ว่าจะในระดับใดก็ตามย่อมมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติทั้งสิ้น

นอกจากนี้องค์ประกอบต่างๆในกระบวนการสื่อสาร เช่น คุณสมบัติของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ลักษณะของข่าวสารตลอดจนช่องทางในการสื่อสารล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ทัศนคติของบุคคลเมื่อเกิดขึ้นแล้วแม้จะคงทนแต่ก็จะสามารถเปลี่ยนได้โดยตัวบุคคล สถานการณ์ ข่าวสาร การชวนเชื่อและสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งใหม่ แต่จะต้องมีความสัมพันธ์ กับค่านิยมของบุคคลนั้น นอกจากนี้อาจเกิดจากการยอมรับโดยการบังคับ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคลากรภายในองค์การถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการบริหารองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรยากาศองค์การที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อองค์การอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การอีกด้วย ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 อ้างถึงใน ปิยะวรรณ พานทอง, 2553 : 5) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือการนำตัวแปรต่าง ๆ มารวมกันแล้วเกิดผลกระทบต่อ

ปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ กระบวนการและการปฏิบัติงานในองค์กร

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน อัจฉรา เกลยสุข, 2556, น. 34) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่บุคคลภายในองค์กรรับรู้ ทั้งในทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

Moorhead & Griffin (2001, น.448 อ้างถึงใน สิมาภา จันทรหอมกุล 2552, น. 9) การรับรู้ในบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กลุ่มทำงาน บุคลากร และวิธีการทำงาน ที่ส่งผลต่อทัศนคติขององค์กร กลุ่มทำงาน บุคลากร ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกในการทำงาน

Haiman, Scott & Connor (1985, น. 455 อ้างถึงใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล, 2539) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร คือ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2539, น. 192) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็น แรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการ ทำงาน และการที่บุคลากรในองค์กรจะมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน องค์กรที่มีบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะทำให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมไปถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมี ความสุข มีความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและส่งให้ บุคลากรในองค์กรมีความรัก มีความเข้าใจกัน มีความสามัคคีมีขวัญและ กำลังใจ และมีความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กร

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรง

กีดกันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ทำในองค์กรมีลักษณะเฉพาะตัว หรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความเห็นในเรื่องความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Litwin & Stringer (1968. อ้างถึงใน อภิวรรณ ก้น วิเชญ, 2559, น. 15) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีมีส่วนสำคัญการจูงใจให้ บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถผลิตงานได้เพิ่มอีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

Brown & Moberg (1980, น. 420 อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558, น. 14) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง และจากการที่บรรยากาศองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้ สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการ ทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

Slocum & Hellriegel (2011, น. 440 อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558, น.14-15) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้เร็วขึ้น

สรุปความได้ว่า บรรยากาศองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก จัดเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดค่านิยม ทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้้องค์กรทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Dubrin (1984, p. 127-129 อ้างถึงใน สิมาภาจันทร หอมกุล, 2552, น. 12) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2) ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์การ

3) ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและมีความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4) ด้านการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์การ การยอมรับให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5) ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

6) ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

Litwin & Stringer (1968, p.21 อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558, น. 14) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่

1) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) คือ การมีโครงสร้างองค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ภาระหน้าที่และขอบเขต ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน รวมไปถึงความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ความอบอุ่น (Warmth) คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4) การสนับสนุน (Support) คือการได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจ และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานซึ่งช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษโดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จเพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นรวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

6) ความขัดแย้ง (Conflict) คือการที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือการให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเองและมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

8) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือการรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

9) ความเสี่ยง (Risk) คือ การยอมรับความเสี่ยงหรือความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้กับองค์กรในระดับที่เหมาะสมทั้งในเรื่องงบประมาณ รวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

Steers & Porter (1979, p. 369-370 อ้างถึงใน มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ, 2557, น. 33-34) เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย ได้แก่

1) โครงสร้างขององค์กรกล่าวได้ว่าโครงสร้างขององค์กรยิ่งควบคุมที่ส่วน กลางมากเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นแง่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ก็ตาม ย่อมเป็นการบีบบังคับให้ยอมรับบรรยากาศองค์กรในทางตรงกันข้ามการมีอิสระส่วนบุคคล หรือการอนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลยังมีมากขึ้นเท่าไร บรรยากาศองค์กรย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลด้วย

2) วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรย่อมมีความสำคัญในการกำหนดบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเรื่องนี้เบอร์น และสตอลเกอร์ ได้ศึกษาพบว่าวิทยาการ โดยทั่วไปมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมาย ซึ่งยึดหยุ่นน้อยและบรรยากาศความไว้นั้นจะอยู่ในระดับต่ำหรืออีกนัยหนึ่งในส่วนวิทยาการที่กำลังเปลี่ยนแปลงจะเปิดโอกาสให้ในด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความไว้นั้นจะใจกัน มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ รวมตลอดถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน (Steers & Porter, 1979, : 369-370; citing in Burn & Stalker, 1961)

3) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์กรตัวอย่างเช่น สภาพเศรษฐกิจอาจจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องไล่คนออกจากงานมีการเปลี่ยนงานส่วนบุคคลที่เหลืออาจมีขวัญกำลังใจไม่ดีอาจมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กรได้

4) นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาข้อมูลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสายการบังคับบัญชา ภายในหน่วยงานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานย่อมเป็นเครื่องมือสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งการกระทำเช่นนี้ย่อมจะมีส่วนทำให้บรรดาสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

Likert (1976, p.73 อ้างถึงใน สิริยา บุญธรรม, 2558, น. 17) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) คือ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นไปภายในหน่วยงานเนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้พนักงาน ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Practice) คือ ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับหากมีข้อมูลเพียงพอ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น

3) การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Person) คือ องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศ

องค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5) เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (Technological Adequacy) คือ การจัดวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงเป็นอย่างดี มีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิทยาการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6) แรงจูงใจ (Motivation) คือ องค์การที่มีระบบให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมแก่ พนักงานที่ขยัน หรือทำงานหนัก มีผลการปฏิบัติงานดี ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างให้เกิด บรรยากาศองค์การที่ดี

2.4 สารสนเทศเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

นับจากการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการเมืองการปกครองของประเทศไทยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา มีผู้แทนราษฎรชั่วคราวชุดแรกจำนวน 70 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะราษฎร ได้ทำการประชุมกันเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2475 ณ ห้องโถงชั้นบนของพระที่นั่งอนันตสมาคม เป็นที่ประชุมชั่วคราว ในการประชุมครั้งนี้มีมหาอำมาตย์เอกเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร และ นายพลตรีพระยาอินทรวชิต เป็นรองประธานสภาผู้แทนราษฎร ได้ขออนุมัติต่อที่ประชุมให้หลวงประดิษฐมนูธรรม ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อปฏิบัติงานราชการประจำของสภาผู้แทนราษฎร จึงถือว่าสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสถาปนาขึ้นในวันที่ 28 มิถุนายน 2475

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระยะเวลาเริ่มแรกนั้นยังไม่มีกฎหมายจัดตั้งมารองรับ ไม่มีงบประมาณและสถานที่ทำการเป็นของตนเอง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานในขณะนั้นมีอยู่ทั้งหมด 7 คนด้วยกัน คือ หลวงคหกรรมบดี นายปพาพ บุญ – หลง นายสนิท ศิวินวล นายจำ จำรัสเนตร นายสุริยา กุณฑลจินดา นายน้อย สอนกล้าหาญ และนายประเสริฐ ปัทมสุคนธ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้ง 7 คนนี้

ได้อาศัยวังปารุสกวันใช้เป็นสถานที่ทำงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือน เพราะสำนักงานฯ ไม่มีงบประมาณ นอกจากทางการได้จัดเลี้ยงอาหารแก่เจ้าหน้าที่ทุกมื้อเท่านั้น

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2476 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงและกรมแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้กิจการฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนราษฎรดำเนินไปโดยสมบูรณ์ โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำขึ้นหน่วยหนึ่งมีฐานะเป็นกรมขึ้นต่อสภาผู้แทนราษฎร เรียกว่า “กรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบและให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ เป็นอันว่ากรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดตั้งโดยกฎหมายตั้งแต่นั้น (13 พฤศจิกายน 2476) และในปีเดียวกันนี้ สภาผู้แทนราษฎรได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหาร และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ซึ่งในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อของ “กรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็น “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดวางระเบียบราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นตามกฎหมายฉบับใหม่โดยประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ กองปฏิคม และกองบรรณารักษ์และกรรมาธิการ

เมื่อใกล้กำหนดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรชุดแรก พระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรจะได้มีที่ทำการถาวรขึ้นเพื่อเป็นที่ติดต่อกับสมาชิกสภา จึงได้กราบบังคมทูลขอพระราชทานพระตำหนักราชฤทธิรุ่งโรจน์ให้เป็นที่ทำการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตามที่กราบบังคมทูลแต่ในขณะที่เตรียมจะย้ายที่ทำการนั้น เจ้าพระยาวรพงศ์พิพัฒน์ ผู้สำเร็จราชการพระราชวัง ได้ทำความตกลงกับเจ้าพระยาพิชัยญาติ ประธานสภาผู้แทนราษฎร ให้ใช้อาคารสำนักงานราชเลขานุการ ในพระองค์ เป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแทนพระตำหนักราชฤทธิรุ่งโรจน์ที่ได้ตกลงไว้แต่เดิม เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้ย้ายที่ทำการจากวังปารุสกวันมาประจำอยู่ที่อาคารสำนักงานราชเลขานุการในพระองค์ตั้งแต่นั้นมา

ในปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมขึ้นใหม่ โดยได้ยกฐานะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นเป็นทบวงการเมือง และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนราษฎร นอกจากนี้ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัยและเพื่อให้การปฏิบัติราชการ

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ และกองกรรมาธิการ

ต่อมาเมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2489 ขึ้นใช้ด้วย เหตุผลที่ว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2475 นั้น ประกาศใช้มาเป็นเวลานานถึง 14 ปีแล้ว และเหตุการณ์บ้านเมืองก็ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอันมาก ประกอบกับประชาชนทั่วไปมีความเข้าใจระบอบการปกครองนี้ดีขึ้นจึงควรที่จะยกเลิกบทเฉพาะกาล และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2475 ดังนั้น รัฐสภาไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2489 ฉบับนี้ได้นำเอาระบบสภาคู่มาใช้เป็นครั้งแรก กล่าวคือ รัฐสภาประกอบด้วยวุฒิสภา (สภาสูง) และสภาผู้แทน ซึ่งวุฒิสภานั้นประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งทางอ้อม ขณะที่สภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จึงทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเดิมแยกออกเป็น 2 สำนักงาน คือ “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” และ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน” การดำเนินงานฝ่ายธุรการของสำนักงานทั้งสองแยกออกต่างหาก จากกันตามแบบอย่างเดียวกับรัฐสภาของประเทศที่ใช้ระบบสองสภา

สำหรับสำนักเลขาธิการวุฒิสภา (นายไพโรจน์ ชัยงาม) เป็นผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติราชการประจำ และ ขึ้นตรงต่อประธานวุฒิสภา สถานที่ทำการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ใช้ตึกราชเลขานุการในพระองค์เป็นที่ทำการ ส่วนสถานที่ทำการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนนั้น ได้ย้ายได้ไปอยู่ชั้นล่างของพระที่นั่งอนันตสมาคม การประชุมของวุฒิสภาได้ใช้พระที่นั่งอภิเษกคูสิต เป็นที่ประชุม ส่วนการประชุมสภาผู้แทนและการประชุมร่วมกันของทั้งสองสภา (วุฒิสภาและสภาผู้แทน) นั้นคงใช้พระที่นั่งอนันตสมาคม เป็นที่ประชุมในกรณีที่มีการประชุมร่วมกันระหว่างวุฒิสภาและสภาผู้แทนหรือที่เรียกว่า ประชุมรัฐสภานั้น งานฝ่ายธุรการที่เกี่ยวข้องการประชุมรัฐสภา เช่น การจัดระเบียบวาระ การแจกระเบียบวาระ การจกรายงานการประชุม ตลอดจนถึงการยื่นยันมติ และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประชุมรัฐสภาเป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนทั้งสิ้น และการทำหน้าที่ในที่ประชุมรัฐสภาเลขาธิการสภาของทั้งสองสภาต้องทำหน้าที่ในที่ประชุมร่วมกัน

ต่อมาใน พ.ศ. 2490 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ครั้งที่ 10) แก้ไขเพิ่มเติม จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาขึ้นให้มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการฝ่ายธุรการของวุฒิสภาและสภาผู้แทน โดยให้โอนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนไปเป็นของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา เพื่อจะทำให้งานธุรการของทั้งสองสภาดำเนินไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีเอกภาพยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้มีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาขึ้นใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ กองกลาง กองการประชุม และกองกรรมาธิการ ซึ่งในแต่ละกองได้แบ่งเป็นแผนก กองกลางมี 5 แผนก กองการประชุมแบ่งเป็น 3 แผนก และกองกรรมาธิการแบ่งเป็น 2 แผนก

ภายหลังรัฐประหารและยกเลิกรัฐธรรมนูญ 2489 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2491 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติให้สำนักงานเลขาธิการรัฐสภามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการฝ่ายธุรการวุฒิสภาและสภาผู้แทน ขึ้นต่อวุฒิสภาและสภาผู้แทน อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของประธานวุฒิสภาและประธานสภาผู้แทนโดยตรง พร้อมกันนี้ก็ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา พ.ศ. 2491 ซึ่งสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้เปลี่ยนชื่อแผนกตำรวจสภาเป็นแผนกตรวจรัฐสภาเท่านั้น

ในปี 2494 ได้มีการปรับปรุงหน่วยงานภายในของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาอีกครั้ง โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา พ.ศ. 2494 มีประธานวุฒิสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้ โดยการปรับปรุงหน่วยงานครั้งนี้ มีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นใหม่หลายหน่วยงาน คือ กองกลางแบ่งเป็น 6 แผนก กองการประชุม 4 แผนก และกองกรรมาธิการแบ่งเป็น 3 แผนก

เมื่อเกิดการรัฐประหารขึ้นอีกครั้ง เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2494 คณะรัฐประหารได้นำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2475 กลับมาใช้ใหม่ รัฐสภาตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นระบบสภาเดี่ยว คือ สภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น ชื่อของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาจึงเปลี่ยนมาเป็น “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” อีกครั้งหนึ่ง โดยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2494 และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนราษฎร โดยมีประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการปรับปรุงส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2496 ซึ่งสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ก็คือ เพียงเปลี่ยนชื่อแผนกตำรวจรัฐสภา เป็นแผนกตำรวจสภาผู้แทนราษฎรเท่านั้น

ครั้นพอถึง พ.ศ. 2501 เกิดเหตุการณ์รัฐประหาร โดยมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นหัวหน้า ได้ทำการยึดอำนาจการปกครองประเทศ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2501 ได้ยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติม 2495 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. 2501 ตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้ รัฐสภา คือ สภาร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งนอกจากจะทำหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญแล้ว ยังทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติอีกด้วย ฉะนั้น เลขานุการสภาผู้แทนราษฎรจึงทำหน้าที่เป็นฝ่ายธุรการให้กับสภาร่างรัฐธรรมนูญ และรัฐสภาที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติด้วย ทำให้ปริมาณงานของสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎรเพิ่มขึ้น และเกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงส่วนราชการของสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง โดยมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2503 ให้มีกองกลาง แบ่งเป็น 5 แผนก กองการประชุม แบ่งเป็น 4 แผนก กองกรรมาธิการ แบ่งเป็น 2 แผนก และกองปฏิคมและสถานที่ แบ่งเป็น 4 แผนก

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2511 สภาร่างรัฐธรรมนูญได้ร่างรัฐธรรมนูญเสร็จและประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2511 รัฐสภาตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดประกอบด้วยวุฒิสภาและสภาผู้แทนสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเลขานุการรัฐสภา นอกจากนี้ได้ปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันคือ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 5) พระราชบัญญัติโอนกิจการของสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ไปเป็นของสำนักงานเลขานุการรัฐสภา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 8) เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และในวันที่ 30 กันยายน 2512 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐสภา โดยกองกลางแบ่งเป็น 5 แผนก กองการประชุมแบ่งเป็น 4 แผนก กองกรรมาธิการ และกองปฏิคมและสถานที่แบ่งเป็น 4 แผนก

ในปี 2512 นายประเสริฐ ปัทมสุคนธ์ เลขานุการรัฐสภา ได้เสนอความเห็นต่อประธานวุฒิสภาและประธานสภาผู้แทน ถึงความจำเป็นที่ต้องมีที่ประชุมสภาที่ประชุมกรรมาธิการและสำนักงานของเจ้าหน้าที่ของสภา เพราะสถานที่ที่ใช้สอยแยกกันอยู่ ไม่พอแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งประธานสภา ทั้งสอง ได้เห็นชอบด้วย จึงได้อนุมัติให้เร่งรัดไปทางคณะรัฐมนตรีขอให้พิจารณาอนุมัติให้จัดสร้างสถานที่ที่ขออนุมัติไปโดยด่วน คณะรัฐมนตรีอันมีจอมพล ถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2512 อนุมัติให้ดำเนินการก่อสร้างได้ตามเสนอ ภายในวงเงิน 78,112,628 บาท กำหนดแล้วเสร็จประมาณ 3 ปี โดยอนุมัติให้สร้างอาคาร 3 หลัง คือ

อาคารหลังที่ 1 เป็นสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา แบ่งออกเป็น 3 ชั้น

อาคารหลังที่ 2 เป็นอาคาร 7 ชั้น

อาคารหลังที่ 3 เป็นสโมสรรัฐสภาสูง 2 ชั้น

นอกจากสร้างอาคารทั้ง 3 หลังแล้ว ยังได้ก่อสร้างอาคารอื่นๆ อีก 3 หลัง คืออาคารหลังที่ 4 ซึ่งเป็นที่รับรองแขกของสมาชิกรัฐสภาเป็นครั้งคราว อาคารหลังที่ 5 เป็นที่เก็บยานพาหนะของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และอาคารหลังที่ 6 เป็นกองรักษาการณ์เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ตีกรัฐสภาใหม่เริ่มดำเนินการก่อสร้างเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2513 ได้แล้วเสร็จให้เป็นที่ประชุมได้เมื่อ วันที่ 19 กันยายน 2517 ราคาก่อสร้างอาคารทั้งหมดและครุภัณฑ์ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งการตกแต่งบริเวณโดยรอบอาคารคิดเป็นเงินประมาณ 100 ล้านบาท

หลังจากได้มีการก่อสร้างอาคารที่ทำการของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาแล้ว ในปี พ.ศ. 2518 จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ขึ้นบังคับใช้เป็นการเฉพาะสำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา อันเป็นผลให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ซึ่งแต่เดิมเป็นข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มีฐานะเปลี่ยนไปเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 ซึ่งได้ตราขึ้นใหม่นี้ ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาไว้ ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภา และรักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณของรัฐสภา โดยมีเลขาธิการรัฐสภาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานรัฐสภา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยสาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ที่ได้มีการปรับปรุงใหม่นั้น ได้กำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยมีฐานะเทียบเท่ากรม และเป็นนิติบุคคล สำหรับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หากจะจัดตั้งขึ้นต้องทำเป็นพระราชบัญญัติ สำหรับการแบ่งส่วนราชการภายในเป็นกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่ง

มีฐานะเทียบเท่ากองในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้
ทำเป็นประกาศรัฐสภา

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการ
ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขึ้นหลายครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความ
คล่องตัว สามารถรองรับการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2535 ได้มีประกาศรัฐสภา ลงวันที่ 11 กันยายน 2535 แบ่งส่วนราชการสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรออกเป็น 11 หน่วยงาน คือ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
กองกลาง กองคลังและพัสดุ กองสถานที่ กองการพิมพ์ กองการประชาสัมพันธ์ กองวิเทศสัมพันธ์
กองการประชุม กองกรรมการ ศูนย์ข่าวและพิมพ์ดีด สำนักบริการข้อมูลและกฎหมาย (ภายใน
สำนักบริการข้อมูลและกฎหมาย แบ่งเป็นหอสมุดรัฐสภา ศูนย์บริการทางข้อมูลและกฎหมาย และ
ศูนย์คอมพิวเตอร์) โดยประกาศในกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 93 ก วันที่ 11 กันยายน
2535

ปี พ.ศ. 2536 ได้มีประกาศรัฐสภา เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2536 ให้เพิ่มหน่วยงานในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นอีก 1 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. โดยประกาศในราช
กิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนพิเศษ 1 ง วันที่ 7 มกราคม 2537

ในปี พ.ศ. 2537 ได้มีประกาศรัฐสภาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร ขึ้น 2 ฉบับ คือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2537 ให้ยุบสำนักบริการ
ข้อมูลและกฎหมาย และให้คงส่วนราชการในสำนักบริการข้อมูลและกฎหมายไว้ตามเดิม คือ
หอสมุดรัฐสภา ศูนย์บริการวิชาการและกฎหมาย ศูนย์คอมพิวเตอร์ โดยประกาศในราชกิจจา
नुเบกษา เล่ม 111 ตอนพิเศษ 19 ง วันที่ 8 เมษายน 2537 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 23
ธันวาคม 2537 ให้ยุบกองวิเทศสัมพันธ์ โดยกำหนดใหม่เป็น กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
และกองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ยุบกองกรรมการ โดยกำหนดใหม่เป็น กองกรรมการ 1
และ กองกรรมการ 2 และเพิ่มสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่ม 111 ตอนที่ 104 วันที่ 29 ธันวาคม 2537

ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศรัฐสภา (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2538 ลงวันที่ 19 มกราคม 2537 เพิ่มหน่วยงานสถาบันพระปกเกล้าขึ้นอีก 1 หน่วยงาน โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 24 มกราคม 2538 ต่อมาในปีเดียวกันได้มีประกาศรัฐสภา ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2538 ยกเลิกประกาศรัฐสภา เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้ง 5 ฉบับข้างต้น โดยประกาศฉบับดังกล่าว ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ออกเป็น 18 หน่วยงาน คือ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. กองกลาง กองคลัง และพัสดุ กองสถานที่ กองการพิมพ์ กองการประชาสัมพันธ์ กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กองการประชุม กองกรรมการ 1 กองกรรมการ 2 ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด ห้องสมุดรัฐสภา ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา และสถาบันพระปกเกล้า โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนที่ 19 ง วันที่ 7 มิถุนายน 2538

ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีประกาศรัฐสภา ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542 ให้ยกเลิก ประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2538 และให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ออกเป็น 17 หน่วยงาน คือ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. กองกลาง กองคลังและพัสดุ กองสถานที่ กองการพิมพ์ กองการประชาสัมพันธ์ กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กองการประชุม กองกรรมการ 1 กองกรรมการ 2 ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถานีวิทยุกระจายเสียง และหอสมุดรัฐสภา

ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีประกาศรัฐสภา ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2545 ให้แบ่ง ส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ออกเป็น 19 สำนัก โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 60 ง ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2545 ดังนี้

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
3. สำนักงานบริหารงานกลาง
4. สำนักงานพัฒนาบุคลากร
5. สำนักการคลังและงบประมาณ
6. สำนักการพิมพ์
7. สำนักรักษาความปลอดภัย

8. สำนักงานประชาสัมพันธ์
9. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
10. สำนักงานกิจการรัฐสภาระหว่างประเทศ
11. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
12. สำนักวิชาการ
13. สำนักสารสนเทศ
14. สำนักการประชุม
15. สำนักกฎหมาย
16. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข
17. สำนักกรรมการ 1
18. สำนักกรรมการ 2
19. สำนักกรรมการ 3

ต่อมา ปี พ.ศ. 2546 ได้มีประกาศรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ให้เพิ่มสำนักภาษาต่างประเทศขึ้นอีก 1 หน่วยงาน เป็นหน่วยงานลำดับที่ 20 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนพิเศษ 68 ง ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2546 ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 20 สำนัก 4 กลุ่มงาน ดังนี้

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
3. สำนักบริหารงานกลาง
4. สำนักพัฒนาบุคลากร
5. สำนักการคลังและงบประมาณ
6. สำนักการพิมพ์
7. สำนักรักษาความปลอดภัย
8. สำนักประชาสัมพันธ์
9. สถานีวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
10. สำนักงานกิจการรัฐสภาระหว่างประเทศ
11. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
12. สำนักวิชาการ
13. สำนักสารสนเทศ

14. สำนักการประชุม
15. สำนักกฎหมาย
16. สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข
17. สำนักกรรมวิธีการ 1
18. สำนักกรรมวิธีการ 2
19. สำนักกรรมวิธีการ 3
20. สำนักภาษาต่างประเทศ
21. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้าน
22. กลุ่มงานนโยบายและแผน
23. กลุ่มงานตรวจสอบภายใน
24. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก

2.4.2 บทบาทและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นถือว่าเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่า ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

สำหรับการบริหารงานบุคคลกลางจะมีองค์กรของตนเอง ซึ่งตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา เรียกโดยย่อว่า ก.ร. ประกอบด้วยประธานรัฐสภาเป็นประธานกรรมการ รองประธานรัฐสภาเป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐสภาเลือกมีจำนวนไม่เกิน 8 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่มีสองสภา ให้แต่ละสภาเลือกสภาละ ไม่เกิน 4 คน สำหรับเลขานุการ ก.ร. ให้ประธานรัฐสภาแต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา หรือเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.ร. โดยคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภามีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ติความและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้พระราชบัญญัติ ออกกฎ ก.ร. หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัติ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการตั้งอนุกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา หรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ร.” เพื่อทำการใด ๆ แทนก็ได้

2.4.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

พันธกิจ

- 2.1) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2.2) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
- 2.3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีงานวิจัยที่สามารถนำมาประกอบการศึกษาในงานวิจัยได้ มีดังนี้

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุทธิทัต บุญเจือ (2564) เรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีและเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจุดรั้งต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวม

ข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน มีเครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล และวิธีการเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลของข้อมูล ผลการวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้และด้านการใช้ประโยชน์พบว่าด้านการสรรหา เน้นการใช้หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ด้านการพัฒนา เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส ด้านการรักษาไว้เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม และด้านการใช้ประโยชน์เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ปัจจัยด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านเงิน เป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยกระตุ้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยในมิติของการสนับสนุน คือ 1. คน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 2. กระบวนการ พบว่าหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอนในทุกเรื่องทำให้ไม่เกิดข้อร้องเรียนในการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม และ 3. เงิน พบว่ามีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละโครงการอย่างเพียงพอสามารถนำมาพัฒนาบุคลากรหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมได้และมีการตั้งงบการบริหารงานบุคคลจัดสรรอัตรากำลังคนอย่างเพียงพอต่อความต้องการส่วนในมิติกระตุ้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ 1. คน พบว่าบุคลากรในเทศบาลบางส่วนยังไม่มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และการนำมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะพนักงานจ้างทั่วไปยังต้องเพิ่มพูนความรู้ 2. กระบวนการ พบว่าบุคลากรในเทศบาลบางส่วนไม่เข้าใจกระบวนการทำงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง และ 3. เงิน พบว่า ในช่วงที่เกิดการระบาดไวรัสโคโรนาทำให้จัดเก็บภาษีได้น้อยลง จึงต้องลดการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมด้วย

ชนิตา เข้าปาน (2562) ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนาม โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่าวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการนำแนวคิด

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการปฏิรูประบบราชการ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรฯ ได้แก่ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ปัญหาโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติงานยังไม่ทันสมัย กำลังคนภาครัฐไม่มี คุณภาพ และการขาดธรรมาภิบาล สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีดังนี้ คือ ควรเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความเหมาะสม ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจที่ล่าช้า และเสริมสร้างธรรมาภิบาล ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ บุคลากรในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบเงินเดือน รวมถึงสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

พระครูวิมลภาณ รัชตมงคลชล (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร จัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการวัด ตาม หลักธรรมาภิบาล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิ บาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าอาวาสวัด 285 วัด โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการวัดโดย ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิ บาลมาใช้ในการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด หลักธรรมาภิบาลโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการวัดอยู่ใน ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล เรียงตามลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม (X4) หลักความรับผิดชอบ (X5) หลักนิติธรรม (X1) หลักความคุ้มค่า (X6) หลัก ความโปร่งใส (X3) และหลักคุณธรรม (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .991 มีอำนาจในการพยากรณ์โดยรวมได้ร้อยละ 98.20 แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้นที่สำคัญคือ การกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และ นโยบายการพัฒนาวัดด้านหลักธรรมาภิบาลให้ชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงาน ของวัด กำหนดการพัฒนากระบวนการวางแผนล่วงหน้าให้ปรากฏเป็นรูปธรรม พัฒนาเจ้าอาวาสให้มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรภายในวัดและพัฒนาให้มี

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานให้มีจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาองค์กร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ศุภรภัค พันธุ์ภาไพ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการสร้างธรรมาภิบาลภายในสำนักงานเศรษฐกิจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 200 จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการสร้างธรรมาภิบาลภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการสร้างธรรมาภิบาลแตกต่างกันแต่ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรทุกด้านของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับระดับความคิดเห็นต่อการสร้างธรรมาภิบาลภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานจ้างและผู้นำชุมชนในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี 287 คน จากการศึกษาพบว่า ทักษะคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม และหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักมุ่งฉันทามติ อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่าง ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรัณษา คิชฐแย้ม (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของข้าราชการกรมศุลกากร ที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล จากการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 46 – 55 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในกรมศุลกากร 21 ปี ขึ้นไป และมีตำแหน่งระดับ 5-6

2) ข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง

3) การเปรียบเทียบทัศนคติตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมศุลกากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการกรมศุลกากรเพศหญิงมีทัศนคติที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมสูงกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆไม่ต่างกัน สำหรับข้าราชการกรมศุลกากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในกรมศุลกากรและระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีทัศนคติที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่ต่างกัน

ศุพรรณ พิกุลทอง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง โดยทำการศึกษามูลค่าการสังกัด สำนักงานจำนวน 5 ส่วนงานที่มีการบูรณาการโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน ในระดับความคาดหวังและปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือวิจัย ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง ในด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา และ ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง พบว่า ประสบการณ์และหน่วยงานที่สังกัด และระดับความเชี่ยวชาญ มีความ

แตกต่างกัน และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ผลการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ควรมีการศึกษาโครงสร้าง และการจัดบุคลากรตามโครงสร้างที่ ความเหมาะสม รวมไปถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีอันจะส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อ บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไร้ปัญหาและมีประสิทธิภาพ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

SAADA AHMED ALI (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของการปฏิบัติตามแนวทางธรรมาภิบาลในการส่งเสริมการบริการขององค์กรภาครัฐในประเทศแทนซาเนีย : กรณีศึกษาบริษัทแทนซาเนียอิเล็กทรอนิกส์พลาซาย จำกัด (เรียกโดยย่อว่า "TANESCO") การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการส่งเสริมการให้บริการในองค์กรภาครัฐ ของแทนซาเนียโดยศึกษาจากกรณี บริษัท แทนซาเนียอิเล็กทรอนิกส์พลาซาย จำกัด (TANESCO) และเพื่อประเมินบทบาทของบริษัทในการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในแทนซาเนีย วิธีการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบ และใช้ข้อมูลทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอโดยใช้ตาราง ผลการศึกษพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลนั้นมีส่วนช่วยให้การบริการมีคุณภาพ

นอกจากนั้นยังพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลใน TANESCO นั้น มีผลต่อการลดปัจจัยต่าง ๆ เช่น การทุจริตในระบบราชการ และความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การศึกษาสรุปได้ว่าธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญ SAADA AHMED ALI ผู้วิจัย ได้เสนอแนะว่า เพื่อปรับปรุงการบริการใน TANESCO ฝ่ายบริหารของ TANESCO ควรให้ความมั่นใจว่าพนักงาน ทุกคนตระหนักถึงหลักการของธรรมาภิบาล และยึดมั่นในภารกิจของตนและ TANESCO ให้มีความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับธรรมาภิบาล

Diaswati Mardiasmo (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ และการจัดลำดับระหว่างประเทศ: กรณีศึกษา องค์กรปกครองท้องถิ่นในอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์ระดับความเข้าใจในการนำธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศอินโดนีเซีย ระบุตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อการนำธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินขอบเขตการจัดลำดับมาตรฐานธรรมาภิบาลในระดับสากล Mardiasmo ได้ระบุปัจจัยที่สะท้อนระดับการนำธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ และระดับของการนำไปสู่มาตรฐานธรร

มาภิบาลในระดับสากล ได้แก่ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมือง, การกระจายอำนาจ และการปกครองท้องถิ่น, วัฒนธรรมระบบราชการ, และประวัติศาสตร์การเมือง วิธีการวิจัย ใช้หลักการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เอกสาร และการเปรียบเทียบมาตรฐานธรรมาภิบาลระดับสากล ข้อค้นพบจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลของความเข้าใจ และการนำธรรมาภิบาลไปใช้ ระหว่าง องค์กรปกครองท้องถิ่นของอินโดนีเซียต่าง ๆ, หลักธรรมาภิบาล 9 ประการที่นำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงวัฒนธรรมราชการ และประวัติศาสตร์การเมือง และการตอบสนองเชิงบวกของการนำไปสู่การจัดลำดับธรรมาภิบาลตามมาตรฐานสากล ข้อค้นพบนี้มาจากการศึกษาเชิงลึก และการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในอินโดนีเซียปัจจุบัน นำมาซึ่งข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนานโยบายสาธารณะ และการจัดทำคู่มือการนำธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติต่อไป

Saleem Farhat (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของครู นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญใน 3 คำถาม ได้แก่ 1) ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของ โรงเรียน 2) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงโรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการงาน ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดคือ ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การจัดการ และคุณภาพ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้แบบสอบถามในการสำรวจเก็บข้อมูลกับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีจำนวน 2041 คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2041 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง 334 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane เท่ากับ 334 คน

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N	คือ	จำนวนประชากร
n	คือ	กลุ่มตัวอย่าง
e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อน
1	คือ	ค่าคงที่

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{2041}{1+(2041*0.5^2)}$$

$$n = 334$$

หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเลือกจากประชากรในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามแต่ละสายงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เลขา/รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	5	1
ที่ปรึกษา	6	1
กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	15	2
กลุ่มตรวจสอบภายใน	13	2
ปฏิบัติหน้าที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	2	0
สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	58	9
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	46	8
สำนักบริหารงานกลาง	86	14
สำนักพัฒนาบุคลากร	42	7
สำนักการคลังและงบประมาณ	116	19
สำนักการพิมพ์	77	13
สำนักรักษาความปลอดภัย	155	25

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามแต่ละสายงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักประชาสัมพันธ์	102	17
สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	68	11
สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	55	9
สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	51	8
สำนักวิชาการ	134	22
สำนักสารสนเทศ	61	10
สำนักการประชุม	104	17
สำนักกฎหมาย	92	15
สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	118	19
สำนักกรรมการ 1	170	28
สำนักกรรมการ 2	170	28
สำนักกรรมการ 3	169	28
สำนักภาษาต่างประเทศ	34	6
สำนักนโยบายและแผน	50	8
กลุ่มงานประธานรัฐสภา	8	1
สำนักงบประมาณของรัฐสภา	22	4
กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	4	1
สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	8	1
รวม	2,041	334

จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญเป็นหลักเกณฑ์ในการแจกแบบสอบถาม จนครบ 334 ตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุราชการ
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ภายในหน่วยงาน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์การ
2. ด้านการให้รางวัล
3. ด้านการสนับสนุน
4. ด้านความเจริญก้าวหน้า
5. ด้านการควบคุม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ได้แก่

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบวิธี Likert Scale โดย
กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	คะแนน	5
มาก	คะแนน	4
ปานกลาง	คะแนน	3
น้อย	คะแนน	2
น้อยที่สุด	คะแนน	1

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์คะแนนระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และจึงดำเนินการต่อไป

3.4.2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมของแบบสอบถามแล้วนั้น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.966 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จัดว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

3.4.3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 **ขั้นปฐมภูมิ** ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสุ่มตัวอย่าง 334 คน

3.5.2 **ขั้นทุติยภูมิ** ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลทางสถิติ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กับตัวแปรตามคือ ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ได้เลือกใช้ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร สามารถคำนวณได้จากสูตร (Pearson, 1920)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร x

$\sum y$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 2 หรือ ตัวแปร y

$\sum xy$ คือ ผลรวมของผลคูณของตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ คือ ผลรวมของตัวแปรที่ 1 ยกกำลัง 2

$\sum y^2$ คือ ผลรวมของตัวแปรที่ 2 ยกกำลัง 2

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ความหมาย
ค่าสหสัมพันธ์ทางบวก	ค่าสหสัมพันธ์ทางลบ	
0.81 – 1.0	-0.81 – -1.0	สูงมาก
0.61 – 0.80	-0.61 – -0.80	สูง
0.41 – 0.60	-0.41 – -0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	-0.21 – -0.40	ต่ำ
0.0 – 0.20	-0.0 – -0.20	ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาทัศนคติต่อธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 334 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4.3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n คือ จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$*$ คือ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$Sig.$ คือ ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

T คือ ค่าทดสอบสมมติฐาน

F คือ ค่าทดสอบสมมติฐานเกิน 2 ตัวแปร

r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	91	27.2
หญิง	243	72.8
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 29 ปี	21	6.3
30 – 39 ปี	100	29.9
40 – 49 ปี	140	41.9
50 – 60 ปี	73	21.9
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ถัดมาเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 50 – 60 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และกลุ่มอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	11	3.3
1 – 5 ปี	42	12.6
6 – 10 ปี	54	16.2
11 – 15 ปี	83	24.9
16 – 20 ปี	30	9.0
21 ปีขึ้นไป	114	34.0
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาอยู่ในกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ต่อมาเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.5
ปริญญาตรี	131	39.2
ปริญญาโท	176	52.7
ปริญญาเอก	2	0.6
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ถัดมาเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน / ระดับปฏิบัติการ	70	21.0
ระดับชำนาญงาน / ระดับชำนาญการ	91	27.2
ระดับชำนาญการพิเศษ	75	22.5
อาวุโส / เชี่ยวชาญ	98	29.3
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ อาวุโส/เชี่ยวชาญ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 91 คิดเป็นร้อยละ 27.2 ถัดมาเป็นกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บรรยากาศองค์การที่ทำการศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแบบภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
ด้าน โครงสร้างองค์การ	3.82	.636	มาก
ด้านการให้รางวัล	3.64	.685	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.70	.659	มาก
ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.61	.657	มาก
ด้านการควบคุม	3.79	.598	มาก
รวม	3.71	.561	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ($\bar{x} = 3.79$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.70$) ด้านการให้รางวัล ($\bar{x} = 3.64$) และด้านความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.61$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านในตารางที่ 4.7 – 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	4.07	.643	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.79	.780	มาก
3. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ละเอียดชัดเจน และเข้าใจง่าย	3.84	.729	มาก
4. หน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดนโยบายของหน่วยงานให้รับทราบอย่างชัดเจน	3.72	.737	มาก
5. หน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.69	.757	มาก
รวม	3.82	.636	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านโครงสร้างองค์การนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ละเอียด ชัดเจน และเข้าใจง่าย ($\bar{x} = 3.84$) หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.79$) หน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดนโยบายของหน่วยงานให้รับทราบอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.72$) และหน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีการประเมินผลงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและขึ้นเงินเดือน	3.82	.785	มาก
2. หน่วยงานมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำหน่วยงาน	3.98	.780	มาก
3. หน่วยงานมีการนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่อสาธารณะ	3.52	.882	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	3.44	.904	มาก
5. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานของบุคลากร	3.41	.888	มาก
รวม	3.64	.685	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการให้รางวัลนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมา หน่วยงานมีการประเมินผลงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.82$) ต่อมา หน่วยงานมีการนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่อสาธารณะ ($\bar{x} = 3.52$) หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.44$) และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. บุคลากรได้รับโอกาสในการดำเนินภารกิจที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.56	.755	มาก
2. บุคลากรได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.65	.784	มาก
3. บุคลากรมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	3.85	.736	มาก
4. บุคลากรมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน	3.76	.745	มาก
5. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.67	.786	มาก
รวม	3.70	.659	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการสนับสนุนนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมา บุคลากรมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.76$) ต่อมาคือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67$) บุคลากรได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{x} = 3.65$) และบุคลากรได้รับโอกาสในการดำเนินภารกิจที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้า

ด้านความเจริญก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีการส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน	3.72	.755	มาก
2. หน่วยงานมีการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ	3.68	.778	มาก
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.73	.768	มาก
4. บุคลากรได้เข้าฝึกอบรมอยู่บ่อยครั้ง	3.46	.821	มาก
5. บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน	3.47	.750	มาก
รวม	3.61	.657	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมา หน่วยงานมีการส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.72$) ต่อมา หน่วยงานมีการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.68$) บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.47$) และ บุคลากรได้เข้าฝึกอบรมอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม	3.81	.658	มาก
2. หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานที่มีเหมาะสม	3.85	.660	มาก
3. หน่วยงานมีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.79	.669	มาก
4. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.75	.684	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เกินความสามารถของบุคลากร	3.73	.653	มาก
รวม	3.79	.598	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการควบคุมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.81$) ต่อมา หน่วยงานมีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.79$) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75$) และ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เกินความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.73$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้าน ธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลที่ทำการศึกษา ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม

หลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	แปลความ
หลักนิติธรรม	3.75	.624	มาก
หลักคุณธรรม	3.76	.679	มาก
หลักความโปร่งใส	3.60	.717	มาก
หลักการมีส่วนร่วม	3.40	.690	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบ	3.56	.645	มาก
หลักความคุ้มค่า	3.62	.720	มาก
รวม	3.62	.601	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.75$)

ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.62$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.60$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.56$) และด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.40$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายอย่างถูกต้อง	3.90	.693	มาก
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานอยู่เสมอ	3.72	.715	มาก
3. หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีมาตรการลงโทษอย่างเข้มงวด	3.62	.736	มาก
4. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	3.75	.710	มาก
รวม	3.75	.624	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 3.75$) ต่อมา หน่วยงานมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.72$) และ หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีมาตรการลงโทษอย่างเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน	3.82	.703	มาก
2. หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	.705	มาก
3. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่ยึดตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ	3.77	.735	มาก
4. และ บุคลากรในหน่วยงานยึดถือมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	3.66	.806	มาก
รวม	3.76	.679	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมา หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.80$) ต่อมา หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่ยึดตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.77$) และ บุคลากรในหน่วยงานยึดถือมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานนโยบายต่างๆ ต่อสาธารณะอย่างชัดเจน	3.63	.737	มาก
2. หน่วยงานมีการตรวจสอบการทำงานภายในอย่าง เข้มงวด	3.62	.757	มาก
3. หน่วยงานมีมาตรการการป้องกันและปราบปราม การทุจริตที่ดีเยี่ยมและมีประสิทธิภาพ	3.55	.785	มาก
4. หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	3.60	.780	มาก
รวม	3.60	.717	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานนโยบายต่างๆต่อสาธารณะอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมา หน่วยงานมีการตรวจสอบการทำงานภายในอย่างเข้มงวด ($\bar{x} = 3.62$) ต่อมา หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ($\bar{x} = 3.60$) และหน่วยงานมีมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ดีเยี่ยมและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน	3.39	.884	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงการบริหารในด้านต่างๆที่ได้รับข้อเสนอแนะ	3.37	.904	ปานกลาง
3. ในที่ประชุมมักมีการสอบถามความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ	3.39	.888	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีช่องทางบริการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนที่สะดวกเข้าถึงง่าย	3.45	.755	มาก
รวม	3.40	.690	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีช่องทางบริการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนที่สะดวกเข้าถึงง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$) รองลงมา หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน รวมทั้ง ในที่ประชุมมักมีการสอบถามความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.39$) และ หน่วยงานมีการปรับปรุงการบริหารในด้านต่างๆที่ได้รับข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการต่างๆอย่างเคร่งครัดตามเป้าหมายและพันธกิจ	3.61	.709	มาก
2. หน่วยงานมีการบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย	3.53	.729	มาก
3. หน่วยงานรับผิดชอบต่อปัญหาและผลกระทบเชิงลบ มีการวางแผนรองรับผลกระทบจากการดำเนินการกิจกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผลกระทบต่อประชาชน	3.48	.777	มาก
4. หน่วยงานมุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.64	.671	มาก
รวม	3.56	.645	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมา หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการต่างๆอย่างเคร่งครัดตามเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{x} = 3.61$) ต่อมา หน่วยงานมีการบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.53$) และ หน่วยงานรับผิดชอบต่อปัญหาและผลกระทบเชิงลบ มีการวางแผนรองรับผลกระทบจากการดำเนินการกิจกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผลกระทบต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีคุณภาพ	3.61	.773	มาก
2. ผลการดำเนินการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ตั้งงบประมาณที่กำหนดไว้	3.65	.721	มาก
3. หน่วยงานมีมาตรการในการพัฒนาที่เน้นความประหยัดในการใช้งบประมาณ	3.61	.788	มาก
4. หน่วยงานคำนึงถึงต้นทุนการใช้ทรัพยากรต่างๆในการบริหารงานอยู่เสมอ	3.63	.770	มาก
รวม	3.62	.720	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการดำเนินการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ตั้งงบประมาณที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมา หน่วยงานคำนึงถึงต้นทุนการใช้ทรัพยากรต่างๆในการบริหารงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.63$) และ หน่วยงานมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานมีมาตรการในการพัฒนาที่เน้นความประหยัดในการใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ราชการ ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ชาย	91	3.83	.549	1.538	.113
	หญิง	243	3.72	.648	1.657	
2. ด้านหลักคุณธรรม	ชาย	91	3.78	.722	.214	.508
	หญิง	243	3.76	.664	.206	
3. ด้านความโปร่งใส	ชาย	91	3.63	.726	.495	.784
	หญิง	243	3.59	.715	.492	
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ชาย	91	3.35	.702	-.838	.558
	หญิง	243	3.42	.687	-.830	
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ชาย	91	3.53	.673	-.682	.723
	หญิง	243	3.58	.634	-.664	
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ชาย	91	3.63	.746	.037	.982
	หญิง	243	3.62	.711	.036	
รวม	ชาย	91	3.62	.585	.129	.389
	หญิง	243	3.61	.608	.131	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับทัศนคติของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	อายุ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	20 – 29 ปี	21	3.80	.352	.347	.792
	30 – 39 ปี	100	3.79	.602		
	40 – 49 ปี	140	3.74	.675		
	50 – 60 ปี	73	3.70	.617		
2. ด้านหลักคุณธรรม	20 – 29 ปี	21	3.85	.635	.161	.923
	30 – 39 ปี	100	3.77	.660		
	40 – 49 ปี	140	3.74	.724		
	50 – 60 ปี	73	3.77	.638		
3. ด้านความโปร่งใส	20 – 29 ปี	21	3.67	.581	.355	.786
	30 – 39 ปี	100	3.56	.770		
	40 – 49 ปี	140	3.59	.739		
	50 – 60 ปี	73	3.66	.639		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	20 – 29 ปี	21	3.42	.507	.535	.659
	30 – 39 ปี	100	3.33	.772		
	40 – 49 ปี	140	3.42	.682		
	50 – 60 ปี	73	3.45	.637		
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	20 – 29 ปี	21	3.73	.464	.616	.605
	30 – 39 ปี	100	3.54	.634		
	40 – 49 ปี	140	3.54	.715		
	50 – 60 ปี	73	3.59	.559		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	20 – 29 ปี	21	3.63	.605	.129	.943
	30 – 39 ปี	100	3.62	.788		
	40 – 49 ปี	140	3.65	.711		
	50 – 60 ปี	73	3.58	.678		
รวม	20 – 29 ปี	21	3.69	.441	.122	.947
	30 – 39 ปี	100	3.60	.603		
	40 – 49 ปี	140	3.61	.642		
	50 – 60 ปี	73	3.62	.564		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	อายุราชการ	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.68	.462	1.020	.406
	1 – 5 ปี	42	3.86	.449		
	6 – 10 ปี	54	3.63	.598		
	11 – 15 ปี	83	3.82	.692		
	16 – 20 ปี	30	3.74	.794		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.71	.600		
2. ด้านหลักคุณธรรม	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.84	.422	1.150	.334
	1 – 5 ปี	42	3.95	.671		
	6 – 10 ปี	54	3.62	.578		
	11 – 15 ปี	83	3.77	.756		
	16 – 20 ปี	30	3.75	.719		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.75	.672		
3. ด้านความโปร่งใส	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.72	.753	.971	.436
	1 – 5 ปี	42	3.69	.652		
	6 – 10 ปี	54	3.43	.671		
	11 – 15 ปี	83	3.59	.833		
	16 – 20 ปี	30	3.55	.788		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.66	.644		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.59	.515	.559	.732
	1 – 5 ปี	42	3.32	.785		
	6 – 10 ปี	54	3.31	.700		
	11 – 15 ปี	83	3.41	.708		
	16 – 20 ปี	30	3.49	.805		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.42	.621		

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	อายุราชการ	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.84	.391	1.076	.374
	1 – 5 ปี	42	3.70	.678		
	6 – 10 ปี	54	3.49	.576		
	11 – 15 ปี	83	3.51	.699		
	16 – 20 ปี	30	3.55	.741		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.57	.611		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.72	.480	.348	.883
	1 – 5 ปี	42	3.73	.694		
	6 – 10 ปี	54	3.58	.662		
	11 – 15 ปี	83	3.57	.843		
	16 – 20 ปี	30	3.61	.814		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.64	.657		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.73	.441	.620	.685
	1 – 5 ปี	42	3.71	.550		
	6 – 10 ปี	54	3.51	.531		
	11 – 15 ปี	83	3.61	.688		
	16 – 20 ปี	30	3.61	.701		
	21 ปี ขึ้นไป	114	3.62	.572		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	4.04	.528	2.547	.056
	ปริญญาตรี	131	3.68	.548		
	ปริญญาโท	176	3.76	.679		
	ปริญญาเอก	2	3.37	.530		
2. ด้านหลักคุณธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.89	.645	.612	.607
	ปริญญาตรี	131	3.79	.658		
	ปริญญาโท	176	3.73	.701		
	ปริญญาเอก	2	3.50	.707		
3. ด้านความโปร่งใส	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.67	.598	.120	.948
	ปริญญาตรี	131	3.61	.666		
	ปริญญาโท	176	3.58	.772		
	ปริญญาเอก	2	3.50	.707		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.32	.719	.199	.897
	ปริญญาตรี	131	3.39	.656		
	ปริญญาโท	176	3.42	.717		
	ปริญญาเอก	2	3.25	.353		
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.62	.550	.082	.970
	ปริญญาตรี	131	3.55	.643		
	ปริญญาโท	176	3.57	.662		
	ปริญญาเอก	2	3.50	.707		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.95	.544	1.852	.138
	ปริญญาตรี	131	3.58	.690		
	ปริญญาโท	176	3.61	.756		
	ปริญญาเอก	2	3.50	.707		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.74	.480	.462	.709
	ปริญญาตรี	131	3.60	.565		
	ปริญญาโท	176	3.61	.643		
	ปริญญาเอก	2	3.43	.618		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน
เลขานุการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของ
ข้าราชการสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	ระดับตำแหน่ง	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.93	.598	2.526	.057
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.69	.555		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.69	.678		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.72	.649		
2. ด้านหลักคุณธรรม	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.92	.630	1.604	.188
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.73	.618		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.72	.794		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.72	.665		
3. ด้านความโปร่งใส	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.78	.733	2.811	.039*
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.48	.653		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.52	.784		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.65	.689		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.40	.780	.084	.969
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.38	.631		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.39	.698		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.43	.679		
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.74	.608	3.688	.012*
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.41	.615		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.54	.679		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.60	.644		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	70	3.77	.653	1.549	.202
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.57	.719		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.53	.769		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.65	.721		

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับตำแหน่ง	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
รวม	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร	70	3.76	.555	1.920	.126
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	91	3.54	.549		
	ชำนาญการพิเศษ	75	3.56	.670		
	อาวุโส/เชี่ยวชาญ	98	3.63	.614		

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้ระดับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ด้านหลักความโปร่งใส และ ด้านหลักความรับผิดชอบ ที่พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.24 และ ตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ในด้านหลักความโปร่งใส

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	ปฏิบัติงาน / ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน / ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	อาวุโส / เชี่ยวชาญ
		3.78	3.48	3.52	3.65
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร	3.78	-	.29588*	.26214*	.12653
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	3.48		-		
ชำนาญการพิเศษ	3.52		.03374	-	
อาวุโส/เชี่ยวชาญ	3.65		.16935	.13561	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ในด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างจากข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ และ ข้าราชการระดับชำนาญการ

พิเศษ โดยพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่า ข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ และ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ 4.25 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ในด้านหลักความรับผิดชอบ

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	ปฏิบัติงาน / ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน / ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	อาวุโส / เชี่ยวชาญ
		3.74	3.41	3.54	3.60
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	3.74	-	.32885*	.20643	.13929
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	3.41		-		
ชำนาญการพิเศษ	3.54		.12242	-	
อาวุโส/เชี่ยวชาญ	3.60		.18956*	.06714	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ และ ข้าราชการระดับอาวุโส/เชี่ยวชาญ มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างจาก ข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ โดยพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ และ ข้าราชการระดับอาวุโส/เชี่ยวชาญ มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ในด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่า ข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

จากผลการทดสอบข้างต้นสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ คือ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ทำให้มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 2 “ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล” นั้น ทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ดังตารางที่ 4.26 นี้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

ปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์กร		โครงสร้าง	การให้	การ	ความเจริญ	การ	รวม
		องค์กร	รางวัล	สนับสนุน	ก้าวหน้า	ควบคุม	
		r	r	r	r	r	r
		Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	หลัก	.687	.655	.597	.680	.755	.835
	นิติธรรม	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**
ทัศนคติของ	หลัก	.642	.654	.534	.654	.711	
ข้าราชการ	คุณธรรม	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
ต่อธรรมา	หลักความ	.604	.658	.538	.687	.674	
ภิบาล	โปร่งใส	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
กรณีศึกษา	หลักการ	.553	.645	.620	.666	.637	
สำนักงาน	มีส่วนร่วม	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
เลขาธิการ	หลักความ	.579	.633	.604	.668	.643	
สภาผู้แทน	รับผิดชอบ	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
ราษฎร	หลักความ	.606	.629	.615	.713	.686	
	คุ้มค่า	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
	รวม	.690	.729	.660	.767	.772	
		.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ในระดับสูงมาก ที่ระดับ .835 และ Sig. = .000 แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการควบคุม ($r = .772$) มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ($r = .767$) ด้านการให้รางวัล ($r = .729$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r = .690$) และ ด้านการสนับสนุน ($r = .660$) ตามลำดับมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูงมาก

1.1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านการควบคุม ระดับสูง ($r = .772$) อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานในทุกภารกิจนั้นต้องยึดตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับเป็นสำคัญ ทำให้ปัจจัยด้านการควบคุมนั้นส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาลอย่างมาก

1.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวมน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน ระดับสูง ($r = .660$) อาจเป็นเพราะ เป็นบริบทที่ไม่ได้สนับสนุนกันโดยตรง ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานนั้นมักขับเคลื่อนด้วยนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับเป็นหลัก ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูง $r = .690$ และ Sig. = .000 แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม

ในระดับสูง ($r = .687$) อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ที่มีความชัดเจน โดยบุคลากรมีความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทำให้เกิดแรงสนับสนุนต่อหลักนิติธรรมที่ถูกระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล

2.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การส่งต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในระดับปานกลาง ($r = .553$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ในระดับกลาง ($r = .579$) และด้านหลักความคุ้มค่า ในระดับปานกลาง ($r = .606$) อาจเป็นเพราะ ระเบียบ อำนาจหน้าที่ของบุคลากร และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดนั้นอาจมีรายละเอียดไม่ครอบคลุมต่อกระบวนการปฏิบัติงานในบางภารกิจของบุคลากรส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในบางประการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

อีกทั้งมีความแตกต่างทางบริบทที่ไม่ได้สนับสนุนกันกับหลักความรับผิดชอบ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึก การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่เป็นสำคัญ

3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูง $r = .729$ และ $\text{Sig.} = .000$ แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลส่งต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ในระดับสูง ($r = .658$) อาจเป็นเพราะ หน่วยงานได้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามหลักความโปร่งใส โดยบุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คะแนนคัดเลือกได้

3.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลส่งต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ใน

ระดับสูง ($r = .629$) อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานของ หน่วยงานราชการทุกประเภท แต่ไม่ครอบคลุมต่อความต้องการของบุคลากรได้ในทุกระดับ เพราะ ข้อจำกัดของกฎระเบียบในบางประการ

4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูง $r = .660$ และ $\text{Sig.} = .000$ แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนส่งต่อทัศนคติของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ใน ระดับสูง ($r = .620$) อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงานนั้น ผู้บังคับบัญชาของ หน่วยงานให้ความเป็นกันเอง บุคลากรในหน่วยงานล้วนให้คำแนะนำช่วยเหลือกันขณะปฏิบัติงาน เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่น เช่น โครงสร้างอำนาจหน้าที่ หรือ กฎระเบียบต่าง ๆ ด้วย

4.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนส่งต่อทัศนคติของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ใน ระดับกลาง ($r = .597$) ด้านหลักความโปร่งใส ในระดับกลาง ($r = .538$) และ ด้านหลักคุณธรรม ใน ระดับกลาง ($r = .534$) อาจเป็นเพราะบริบทที่ไม่ได้สนับสนุนกันโดยตรง ด้วยหลักนิติธรรม หลัก คุณธรรม และหลักความโปร่งใส นั้นเป็นหลักที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมบุคลากร หลักเกณฑ์การปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนนั้น มุ่งเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นสำคัญ

5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวม มีความ สัมพันธ์ต่อ ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้าน ธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูง $r = .767$ และ $\text{Sig.} = .000$ แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้าน ความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ในระดับสูง ($r = .713$) ด้านหลักความโปร่งใส ในระดับสูง ($r = .687$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ในระดับสูง ($r = .668$) และด้านหลักการมีส่วนร่วม ในระดับสูง ($r = .666$) อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการวางแผนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความคุ้มค่า เป็นสำคัญ มีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึก การตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส อีกทั้งยังมีส่วนในการสร้างโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆที่สำคัญของหน่วยงานมากขึ้นอีกด้วย

5.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลน้อยที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ในระดับสูง ($r = .654$) อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างและข้อจำกัดของบริบท โดยหลักคุณธรรมเป็นกรอบหลักเกณฑ์การยึดถือปฏิบัติที่หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรพึงยึดถือปฏิบัติในทุกภารกิจ แต่เป็นหลักการที่ไม่ได้สนับสนุนการทำการกิจของหน่วยงานโดยตรง ทำให้ส่งผลต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเจริญก้าวหน้าที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรได้ไม่เท่าปัจจัยอื่น ๆ

6) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการควบคุม ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม ระดับสูง $r = .772$ และ Sig. = .000 แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการควบคุม มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการควบคุมส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ในระดับสูง ($r = .755$) และ หลักคุณธรรม ในระดับสูง ($r = .711$) อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของหน่วยงานนั้นเป็นภารกิจทางด้านหลักนิติธรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงต้องให้ความสำคัญและเคร่งครัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆอย่างมาก ซึ่งทำให้ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการควบคุมส่งผลต่อ ด้านหลักนิติธรรม และ หลักคุณธรรมโดยตรง

6.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการควบคุมส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในระดับสูง ($r = .637$) อาจเป็นเพราะ นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มุ่งเน้นการควบคุมพฤติกรรมและกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก ในขณะที่หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ทำให้ปัจจัยด้านการควบคุมไม่มีส่วนในการสนับสนุนหลักด้านการมีส่วนร่วมโดยตรงจากตารางที่ 4.19 พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

4.6.1 ด้านธรรมาภิบาล

- 1) ผู้บริหารและข้าราชการควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและนำมาใช้ในกรอบการบริหารงานภายในหน่วยงานมากขึ้น
- 2) การวางแผนการจัดการงบประมาณด้านการฝึกอบรมควรคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ
- 3) การนำหลักคุณธรรมมาใช้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานของข้าราชการรวมทั้งการให้ความสำคัญกับข้าราชการผู้น้อยมากขึ้น
- 4) หน่วยงานได้มีการขับเคลื่อนและส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาและมีวิธีการที่เป็นตัวชี้วัดความดีที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น
- 5) หน่วยงานได้มีการมีกิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรมต่อองค์การ สร้างจิตสำนึกที่ดี การทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม โดยมีการติดตามประเมินผลตลอดเวลา

4.6.2 ด้านบรรยากาศองค์การ

- 1) การสนับสนุนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ควรเคารพและให้เกียรติตามความอาวุโส โดยไม่แบ่งแยกระดับตำแหน่ง
- 2) ในด้านการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของข้าราชการนั้นควรให้ความสำคัญกับข้าราชการระดับทั่วไปมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล และ ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับอาวุโส/เชี่ยวชาญ มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

5.1.2.1 ด้าน โครงสร้างองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นมากที่สุดเรื่องหน่วยงานมีเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน รองลงมา หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ละเอียด ชัดเจน และเข้าใจง่าย หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดนโยบายของหน่วยงานให้รับทราบอย่างชัดเจน และหน่วยงานมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย

5.1.2.2 ด้านการให้รางวัล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นมากที่สุดเรื่องหน่วยงานมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำหน่วยงาน รองลงมา หน่วยงานมีการประเมินผลงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและขึ้นเงินเดือน ต่อมา หน่วยงานมีการนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่อสาธารณะ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานของบุคลากร

5.1.2.3 ด้านการสนับสนุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุดเรื่องบุคลากรมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน ต่อมาคือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา บุคลากรได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ และบุคลากรได้รับโอกาสในการดำเนินภารกิจที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา

5.1.2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นมากที่สุดเรื่อง หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา หน่วยงานมีการส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน ต่อมา หน่วยงานมีการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน และ บุคลากรได้เข้าฝึกอบรม บุคลากรอยู่บ่อยครั้ง

5.1.2.5 ด้านการควบคุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นมากที่สุดเรื่อง หน่วยงาน มีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานที่มีเหมาะสม รองลงมา หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเหมาะสม ต่อมา หน่วยงานมีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม และ หน่วยงานมีการ กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เกินความสามารถของบุคลากร

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลอยู่ในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

5.1.3.1 ด้านหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง หน่วยงาน มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายอย่างถูกต้อง รองลงมา หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ต่อมา หน่วยงานมีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานอยู่เสมอ และหน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มี มาตรการลงโทษอย่างเข้มงวด

5.1.3.2 ด้านหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง หน่วยงาน มีมาตรการด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน รองลงมา หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการสร้าง คุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมา หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่ยึดตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ และบุคลากรในหน่วยงานยึดถือมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

5.1.3.3 ด้านหลักความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง หน่วยงานมีรายงานผลการดำเนินงานนโยบายต่างๆต่อสาธารณะอย่างชัดเจน รองลงมา หน่วยงานมีการตรวจสอบการทำงานภายในอย่างเข้มงวด ต่อมา หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ หน่วยงานมีมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ดีเยี่ยมและมีประสิทธิภาพ

5.1.3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง หน่วยงานมีช่องทางบริการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนที่สะดวกเข้าถึงง่าย รองลงมา หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน รวมทั้ง ในที่ประชุมมักมีการสอบถามความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ และ หน่วยงานมีการปรับปรุงการบริหารในด้านต่างๆที่ได้รับข้อเสนอแนะ

5.1.3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง หน่วยงานมุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน รองลงมา หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการต่างๆอย่างเคร่งครัดตามเป้าหมายและพันธกิจ ต่อมา หน่วยงานมีการบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และ หน่วยงานรับผิดชอบต่อปัญหาและผลกระทบเชิงลบ มีการวางแผนรองรับผลกระทบจากการดำเนินภารกิจที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผลกระทบต่อประชาชน

5.1.3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากที่สุดเรื่อง ผลการดำเนินการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้ รองลงมา หน่วยงานคำนึงถึงต้นทุนการใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆในการบริหารงานอยู่เสมอ และ หน่วยงานมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้ง หน่วยงานมีมาตรการในการพัฒนาที่เน้นความประหยัดในการใช้งบประมาณ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามวัตถุประสงค์ที่ 2

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคคลที่ต่างกันทำให้ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ตามวัตถุประสงค์ที่ 3

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า และ ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ ด้านอายุราชการ ด้านการศึกษา ทำให้มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธนา ดิษฐรัมย์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการกรมศุลกากร ที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ข้าราชการกรมศุลกากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในกรม

บุคลากรและระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีทัศนคติที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่ต่างกัน

ส่วนปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ ทำให้มีทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนั้นพบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นด้านหลักความโปร่งใส และ ด้านหลักความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ ดาวกรงแก้ว และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล

จากการผลการศึกษา พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการ ศึกษาของ สุพรรณิ พิกุลทอง (2559) เรื่องความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์กรของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง โดยทำการศึกษานักวิชาการสังกัดสำนักงาน จำนวน 5 ส่วนงานที่มีการยุบรวมโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ควรมีการศึกษาโครงสร้าง และการจัดบุคลากรตามโครงสร้างที่ความเหมาะสม รวมไปถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และธรรมาภิบาลอันจะส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์กรของบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไร้ปัญหาและมีประสิทธิภาพ

จากการผลการศึกษา พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมที่ระดับ 0.690 และ 0.772 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม มีผลโดยตรงต่อทัศนคติต่อธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านหลักนิติธรรม และ ด้านหลักคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระครูวิมลภณ รัชตมงคลชล (2561) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการวัด ตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผลการศึกษาพบว่าหลักธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมที่ระดับ 0.660 และ 0.767 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเจริญก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูริทัต บุญเจือ (2564) เรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีและเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยกระตุ้นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล และวิธีการเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลของข้อมูล ผลการวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้และด้านการใช้ประโยชน์พบว่าด้านการสรรหา เน้นการใช้หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ด้านการพัฒนา เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส ด้านการรักษาไว้เน้นใช้หลักนิติธรรม หลัก

ความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม และด้านการใช้ประโยชน์เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ปัจจัยด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านเงิน เป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจุดรั้งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในมิติของการสนับสนุน คือ ด้านบุคคล โดยพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามในช่วงที่เกิดการระบาดไวรัสโคโรนาทำให้จัดเก็บภาษีได้น้อยลง จึงต้องลดการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมลงด้วย

จากการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมที่ระดับ 0.729 สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนิตา เข้าปาน (2562) ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนามโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่าวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการปฏิรูประบบราชการ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ได้แก่ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ปัญหาโครงสร้างองค์กร กวระเบียบ เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติงานยังไม่ทันสมัย กำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพ และการขาดธรรมาภิบาล สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีดังนี้ คือ ควรเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความเหมาะสม ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนค่านิยม และเสริมสร้างธรรมาภิบาล ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบเงินเดือน รวมถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆให้มีความเหมาะสม

5.2.3. ทักษะของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้าน ธรรมาภิบาล

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านหลักนิติธรรม มีระดับทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของหน่วยงาน ล้วนเป็นงานด้านนิติธรรมเป็นส่วนมาก หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ การทบทวนปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น

ด้านหลักคุณธรรม มีระดับทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานยึดมาตรฐานจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีมาตรการส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ

ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีแผนส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ชัดเจน ระบบการตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด และเชื่อมั่นว่ามีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทุกระดับ

ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน คือ การรับผิดชอบงานของสภาผู้แทนราษฎร หน้าที่ของสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน คือการเป็นฐานข้อมูลทางกฎหมาย อีกทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมกันเสนอความคิดเห็นซึ่งจะมีทั้งช่องทางโทรศัพท์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน และในส่วนของความร่วมมือของข้าราชการนั้น ในการประชุมมักมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ แต่การให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้นอาจยังไม่มากเพียงพอ

ด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นอย่างมาก มีการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจหน้าที่อย่างชัดเจน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหากแต่ ในส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริการประชาชนนั้น ด้วยอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน มักเกี่ยวข้องกับการตรากฎหมายและการสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติเป็นส่วนใหญ่ ตามเป้าหมายและพันธกิจ มิได้เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง นอกจากการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลหรือชี้แจงสถานการณ์ต่อประชาชนผ่านสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางเว็บไซต์หรือ การถ่ายทอดสดและรายการที่ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ และวิทยุ อาจทำให้การบริการประชาชนนั้นเข้าถึงได้ไม่มาก

ด้านหลักความคุ้มค่า มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารงบประมาณการใช้ทรัพยากรเป็นไปตามแผนบรรลุเป้าหมาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 ด้านธรรมาภิบาล

- 1) หัวหน้าหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมทั้งควรให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรมากขึ้น
- 2) หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน โครงสร้างอำนาจหน้าที่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานให้มีความครอบคลุมทุกภารกิจมากขึ้น เพื่อลดข้อจำกัดในการปฏิบัติภารกิจในบางประการ

5.3.1.2 ด้านบรรยากาศองค์การ

- 1) หน่วยงานควรมีการปรับนโยบายด้านบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของข้าราชการที่มีต่อหน่วยงาน

2) หน่วยงานควรมีการปรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับมากขึ้น เพื่อสร้างโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส

3) หน่วยงานควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรมากขึ้น เพื่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีต่อบุคลากร และส่งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในองค์ประกอบด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กรภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมทรัพยากรธรณี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542*. สืบค้นจาก <http://www.dmr.go.th/download/10.pdf>
- กระทรวงยุติธรรม. (2562). สารสนเทศกระทรวงยุติธรรม. *วารสารยุติธรรม*, 19(4), 7442.
- เฉลิมพร เข็นเชือก. (2565). *การสื่อสารในองค์กร*. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชนิดา เข้าปาน. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชล บุญนาค. (2020). *Effective governance : แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นจาก <https://www.sdgmovement.com/2019/09/30/effective-governance/>
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). *100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ : วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการ เมือง*. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- ดารณี พานทอง. (2542). *ทฤษฎีจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). *วารสารสถาบันพระปกเกล้า ปี 2546 เล่มที่ 2*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ทัศนีย์ โตมี. (2551). *ทัศนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมขององค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษีเหนือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ออฟ เซท ครีเอชั่น.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ปิยะวรรณ พานทอง. (2552). *บรรยากาศองค์กร กรณีศึกษา : ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงศ์ ทรดาล. (ม.ป.พ.). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าส์ จำกัด.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th>
- พรทิพย์ บุญนิพัทธ์.(2531). *ทัศนคติ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พระครูวิมลภาณ รัชตมงคลชล. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ วัดตามหลักธรรมาภิบาล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ไพโรจน์ พรหมสาสน์. (2541). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อมราการพิมพ์.
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2558). *ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- มณฑิรา มีรส. (2558). *รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัชณุ เรืองโอชา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิมลภาณ รัชตมงคลชล, พระครู. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ วัดตามหลักธรรมาภิบาล*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(1), 89 – 100.
- วีรวีท คงศักดิ์. (2555). *คุณธรรมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : แวนแก้ว เอ็ดดูเทนเมนท์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรัณยา ดิษฐรัมย์. (2552). *ทัศนคติของข้าราชการกรมศุลกากร ที่มีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศราวุฒิ ดาวกรงแก้ว และคณะ. (2564). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 149 – 160.
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล. (2539). *บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศุทธกัท พันธ์ภาไพ. (2554). *ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการสร้างธรรมาภิบาลภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมาน รังสิโยภฤกษ์. (2546). *การบริหารราชการไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สรียา บุญธรรม. (2558). *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการ พลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). *อัตราค่าจ้างข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_news.php?nid=2406.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลีมาภา จันทร์หอมกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณณี พิกุลทอง. (2559). *ความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณณี พิกุลทอง. (2559). *ความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุกมาส อังสุโชติ. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. หน่วยที่ 6 ใน *เอกสารการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม*. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิวรรณ กันวิเชญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาจนบุรี.
- อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*. สืบค้นจาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-051.pdf>.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคุณภาพในการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Diaswati Mardiasmo. (2007). *Good Governance Implementation and International Alignment: The Case of Regional Governments in Indonesia* (Unpublished Master's thesis). Queensland University of Technology.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hendrik Joost. Tennekes. (2005). *Donors and Good Governance : Analysis of a policy discourse in the Netherlands and Germany*. Ph.D. Dissertation, Universiteit Twente.
- Herbert C. Kelman Compliance. (1967). *Basic Psychology*. New York: Appleton Century Grofts Company.
- Katz Daniel. (1960). *The Functional Approach to the Study of Attitudes*. Princeton University.
- Krech, David & Crutchfield, Richard S. (1948). *Theory and problem of Social Phychology*. London: McGraw-Hill.
- Pearson, K. Notes on the history of correlation. *Biometrika*, 1920.
- Philip. Kimmet (2005). *The Politics of Good Governance in the Asean 4*. Master Degree,Griffith University.
- Saada Ahmed Ali. (2017). *THE ROLE OF GOOD GOVERNANCE PRACTICES IN ENHANCING SERVICE DELIVERY IN PUBLIC INSTITUTIONS IN TANZANIA: THE CASE STUDY OF THE TANZANIA ELECTRIC SUPPLY COMPANY LTD.* Master Degree, University of Tanzania, 2017.
- Saleem Farhat. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjab Level*. Ed.D. Dissertation, University of Education Lahore, 2012.
- Sheng, Y.K. (1992). *What is Good Governance?*. UNESCAP. Retrieved from <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>.
- World Bank. (1992). *Governance and Development*. Washington, D.C.: World Bank Publication.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row. 1967.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Zimbardo, P.G.& Ebbesen, E. *Influence attitude and changing behavior*. Massachusetts: Addison- Wesly. 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง การศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

<input type="checkbox"/> 20-29 ปี	<input type="checkbox"/> 30-39 ปี
<input type="checkbox"/> 40-49 ปี	<input type="checkbox"/> 50-60 ปี

3. อายุราชการ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1-5 ปี
<input type="checkbox"/> 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11-15 ปี
<input type="checkbox"/> 16-20 ปี	<input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก

5. ระดับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
 - ระดับปฏิบัติงาน / ระดับปฏิบัติการ
 - ระดับชำนาญงาน / ระดับชำนาญการ
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - อาวุโส / เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์การ					
1. หน่วยงานของท่านมีเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ละเอียดชัดเจน เข้าใจง่าย					
4. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงรายละเอียดนโยบายของหน่วยงานให้รับทราบอย่างชัดเจน					
5. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย					
ด้านการให้รางวัล					
6. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงาน และขึ้นเงินเดือน					
7. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำหน่วยงาน					
8. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานของท่านต่อสาธารณะ					
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
10. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มขึ้นตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานของบุคลากร					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุน					
11. ท่านได้รับโอกาสในการดำเนินการกิจที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					
12. ท่านได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
13. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ					
14. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน					
15. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความเจริญก้าวหน้า					
16. หน่วยงานของท่านมีการส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
17. หน่วยงานมีการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ					
18. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
19. ท่านได้เข้าฝึกอบรมบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง					
20. ท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของท่าน					
ด้านการควบคุม					
21. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเหมาะสม					
22. หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23. หน่วยงานของท่านมีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
24. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม					
25. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เกินความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 3 ทักษะติดต่อหลักธรรมาภิบาล

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักนิติธรรม					
1. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายอย่างถูกต้อง					
2. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานอยู่เสมอ					
3. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีมาตรการลงโทษอย่างเข้มงวด					
4. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักคุณธรรม					
5. หน่วยงานของท่านมีมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีมาตรการส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการภายใน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ยึดตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ					
8. บุคลากรในหน่วยงานยึดถือมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด					
ด้านหลักความโปร่งใส					
9. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินนโยบายต่างๆต่อสาธารณะอย่างชัดเจน					
10. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการทำงานภายในอย่างเข้มงวด					
11. หน่วยงานของท่านมีมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ดีเยี่ยมและมีประสิทธิภาพ					
12. หน่วยงานของท่านมีมาตรการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต					
ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
13. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน					
14. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงการบริหารในด้านต่างๆที่ได้รับข้อเสนอแนะ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ในที่ประชุมมักมีการสอบถามความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ					
16. หน่วยงานของท่านมีช่องทางบริการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนที่สะดวก เข้าถึงง่าย					
ด้านหลักความรับผิดชอบ					
17. หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการต่างๆอย่างเคร่งครัดตามเป้าหมายและพันธกิจ					
18. หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย					
19. หน่วยงานของท่านรับผิดชอบต่อปัญหาและผลกระทบเชิงลบ มีการวางแผนรองรับผลกระทบจากการดำเนินภารกิจที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผลกระทบต่อประชาชน					
20. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน					
ด้านหลักความคุ้มค่า					
21. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ ได้อย่างมีคุณภาพ					
22. ผลการดำเนินการของหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้					
23. หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการพัฒนาที่เน้นความประหยัดในการใช้งบประมาณ					
24. หน่วยงานของท่านคำนึงถึงต้นทุนการใช้ทรัพยากรต่างๆในการบริหารงานอยู่เสมอ					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเสริมธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พิมพ์สุดา แสงเกร็ด
วัน เดือน ปีเกิด	18 ตุลาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต, 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	95 / 677 หมู่ 3 ตำบลลุมพินี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130
สถานที่ทำงาน	มูลนิธิส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โรงพยาบาลเทพธารินทร์ เลขที่ 3850 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร