

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH  
GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATORS  
DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT (DSD)**

เขมรินทร์ อภิสุทธิพงษากุล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : mine\_shyzz@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการโดยการวิจัยเชิงสำรวจ กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 และมีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.9 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เมื่อพิจารณารายหลักการ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการระมัดระวัง/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค

หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม พบว่า ทุกหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน

1) สำหรับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมตามความถี่มากที่สุด คือ (1) ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ คือ มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตนเองทำให้ไม่เป็นธรรมในกรณีเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขตามหลักธรรมาภิบาล คือ สร้างคนแนะแนว/ให้ความรู้/ถ่ายทอดอย่างจริงจังในเรื่องของธรรมาภิบาล

**คำสำคัญ :** หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the staff's perspectives towards the good governance of the executives in the Department of Skill Labour Development, 2) compare staff's perspectives towards the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development by classifying personal characteristics, 3) study problems, obstacles, and recommendation towards the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development by surveying the samplings of 248 people from government officials, permanent staff, government staff who work in the Department of Skill Development about 248 people.

The research instrument was a questionnaire for collecting data with the confidence as 0.979 by analyzing frequency, percentage, average, standardization. Furthermore, the hypothesis of this study were T-test and F-test by analyzing the one-way ANOVA.

The research's results found that 67.3 of mostly people who answered the questionnaire were female with the range of the age 31-40 years or 48.0%. Among them, 50.8 % of graduated people in Bachelor Degree and people having experience of work within 1-5 years are 32.3 and the average of their salary is about 15,001-20000 or 37.9 as a whole. Moreover, the respondent gave

the perspectives towards the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development in the level of very agreed as the average 3.93 and when considering the main 10 principles, which were 1) efficiency, 2) effectiveness, 3) respondent, 4) responsibility and accountability, 5) reveal and transparency, 6) legislation, 7) equivalence, 8) fairness, participation of consensus, 9) decentralize, and virtue and morality, the respondent agreed very much with its principles.

The result of hypothesis found that different sexes had different perspectives towards the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development as the significance of 0.05. In addition, staff having different age, different education, different work experience, as well as different income had no different perspectives towards the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development

For problems, obstacles and recommendation of the development of the good governance's management of the executives of Department of Skill Labour Development, when considering the frequency of the problems, obstacle, and recommendation, it found that the support of the executive's staff made unfairness in case of promotion. The recommendation to solve its problem, therefore, was to create people having knowledge to be a counselor and shared knowledge towards the relevant people and agencies, in accordance with the good governance.

**KEYWORDS :** good governance, administrators, Department of Skill Development

## บทนำ

เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้เจริญเติบโต และเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าจะสังคมเมือง หรือสังคมชนบท เนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านวิถีชีวิต สิ่งปลูกสร้าง เทคโนโลยี หรือข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ หรือเรียกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจสังคมล้วนดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดย ใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ

ภายใต้บริบทของประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกยุคดิจิทัลที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อน ทำให้กระบวนการพัฒนาด้านต่างๆ ของประเทศขาดความสมดุล และก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ต่อเนื่องเกี่ยวพันกันหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่ส่งผลกระทบต่อกันมายาวนานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ซึ่งรวมถึงภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นต่อสายตาประชาคมโลก

การที่ประเทศไทยยังคงต้องประสบกับสภาพปัญหาดังกล่าวที่นับวันจะมีรูปแบบของการกระทำผิดทุจริตคอร์รัปชันที่หลากหลาย และทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ จนเป็นปัญหาใหญ่ของสังคมไทยที่สร้างความสูญเสีย ที่มีมูลค่าสูงมากและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับดัชนีวัดภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index : CPI) ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) พบว่า ดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันในปี 2559 ประเทศไทยได้ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 101 จากการจัดอันดับทั้งหมด 176 ของประเทศทั่วโลก จะเห็นว่าประเทศไทยมีคะแนนลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี 2558 และปี 2557 ได้คะแนน 38 อยู่อันดับ 76 และ 85 ตามลำดับ ในขณะที่ปี 2556 ได้ 35 คะแนน อยู่อันดับที่ 102 จาก 177 ประเทศทั่วโลก (คะแนนมาก หมายถึง การมีคอร์รัปชัน น้อย) ผลจากการจัดอันดับดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การบั่นทอนความเชื่อมั่น และการพัฒนาของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันให้การต่อต้านการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติก็ตาม แต่ก็ต้องยอมรับว่าปัญหาการทุจริตยังคงปรากฏอยู่ในหน่วยงานภาครัฐให้เห็นได้จากรายงานผลการร้องเรียน ผลการวิจัย และผลการสำรวจความคิดเห็นของภาคประชาชนที่ปรากฏอยู่หลายสำนัก รวมทั้งผลการวิจัยของ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) ที่ระบุว่าประชาชนกว่าร้อยละ 60 สามารถยอมรับได้ หากเกิดการทุจริตที่ตนเองได้ ประโยชน์ร่วมด้วย ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่าห่วงใยในอนาคตของประเทศชาติอย่างยิ่ง

กลไกสำคัญที่จะช่วยทำให้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการลดน้อยลงได้ จำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคดิจิทัล “ธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ซึ่งรู้จักกันในนาม “Good Governance” เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล มีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการนำแนวคิดไปปรับใช้กับการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ โดยการปรับลดขนาดของหน่วยงาน ปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพ มีการบริการสาธารณะต่างๆ ให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน โดยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยมีความมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารที่ดีในทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยเฉพาะภาครัฐ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าเป็นอย่างไรมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาเป็น  
แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นองค์กรที่มี  
คุณภาพโปร่งใสเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการวิจัย  
ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และ  
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย  
หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง  
หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความ  
เสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจและ  
หลักคุณธรรม/จริยธรรม

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงาน  
ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ จำนวน 650 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัยโดยคิดตามจำนวนประชากร  
ทั้งหมด 650 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967)  
โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร  
เพื่อการทำวิจัยทั้งหมด 248 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ  
การวิจัย ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล  
หลักการตอบสนอง หลักการรับฟังข้อคิด/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส  
หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการ  
กระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 รวมเป็น  
ระยะเวลา 5 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ผลการวิจัยจากการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะใช้เป็น  
แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ  
พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง  
กรุงเทพฯ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 650 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาใช้การสุ่ม  
ตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อน  
ร้อยละ 5

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบที่คำนึงถึงความ  
น่าจะเป็น (Probability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่เปิดโอกาสให้ทุกๆ หน่วยของประชากร  
มีสิทธิได้รับเลือกขึ้นมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาได้ทั้งหมด โดยผู้ศึกษาเลือกใช้วิธี การสุ่มแบบง่าย

ด้วยวิธีการใช้ตารางตัวเลขสุ่ม (Table of Random Number Method) เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากร  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจนครบ 248 คน

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการประยุกต์  
เนื้อหาทฤษฎี และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
มาปรับใช้ในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล  
ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มี  
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประกอบด้วย 10 หลัก  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้  
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ แจกแบบสอบถามจำนวน 248 ฉบับ  
ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และสามารถเก็บรวบรวมคืนได้ทั้งหมด

### **การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล**

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน  
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาทำการตรวจให้คะแนนและ  
ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### **สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความ  
เชื่อถือได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของตัวแปรตาม  
กรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  
(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ  
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยจำแนกตามเพศ ใช้การ  
ทดสอบด้วยสถิติ t-test (Independent Sample) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน  
และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F-test)  
ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)



4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

## ผลการวิจัย

### 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

### 2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เมื่อพิจารณารายหลักการ สามารถเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังต่อไปนี้ อันดับ 1 หลักประสิทธิภาพ อันดับ 2 หลักนิติธรรม อันดับ 3 หลักการกระจายอำนาจ อันดับ 4 หลักการรับฟังความคิดเห็น/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ อันดับ 5 หลักประสิทธิภาพ อันดับ 6 หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 10 หลัก ดังนี้

1) หลักประสิทธิภาพ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2) หลักประสิทธิผล พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3) หลักการตอบสนอง พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก



ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ 1-5 สรุปได้ดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักการ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกันทุกหลักการ

2) สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ โดยลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

- มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตนเองทำให้ไม่เป็นธรรมในกรณีเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (จำนวน 4 คน)

- นโยบายยังไม่ชัดเจน และข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้เรื่องธรรมาภิบาลมาใช้ (จำนวน 3 คน)

- บุคลากรรับทราบแต่ไม่เข้าใจหลักการอย่างลึกซึ้ง และการขาดการปฏิบัติในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร (จำนวน 2 คน)

- ธรรมเนียมปฏิบัติในภาครัฐถึงจะมีการกำหนดเป็นประมวลจริยธรรมมีผลในทางวินัยแต่ก็ยังเป็นเหมือนสิ่งซึ่งจับต้องไม่ได้บุคลากรรัฐยังคงไม่ตระหนักในหลักธรรมเนียมปฏิบัติที่กระทำไปเป็นแค่การปฏิบัติตามตัวชี้วัด หน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญ และมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรมในการปฏิบัติจริง (จำนวน 1 คน)

## 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ โดยลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

- สร้างคนแนะแนว/ให้ความรู้/ถ่ายทอดอย่างจริงจังในเรื่องของธรรมเนียมปฏิบัติ (จำนวน 5 คน)

- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมเนียมปฏิบัติมาใช้ในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับกรม สำนัก กอง หรือกลุ่มงาน และควรปฏิบัติและยึดถือให้ผู้ได้บังคับบัญชาถือเป็นแบบอย่างและแนวทางปฏิบัติ (จำนวน 4 คน)

- เริ่มสร้างความเข้าใจ (จำนวน 3 คน)

- มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องรายไตรมาส และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนมีส่วนน้อย ควรให้เจ้าหน้าที่เข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ (จำนวน 2 คน)

- ควรมีการปลูกฝังให้เป็นค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่ระดับสูงลงล่าง/ล่างขึ้นสูง โดยเริ่มจากหลักสูตรการศึกษาหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดภารกิจ เช่น กพร. (จำนวน 1 คน)

## 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ คือ การนำหลักธรรมเนียมปฏิบัติมาใช้ถือเป็นสิ่งที่ดีและพึงปฏิบัติของหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐหรือแม้แต่ภาคเอกชน เพราะถือเป็นต้นแห่งความสำเร็จและการทำงานที่ราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามภารกิจ ที่สำคัญการนำหลักดังกล่าวมาใส่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมของบุคลากรทุกระดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 10 หลัก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกหลักการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมเนียมปฏิบัติในการบริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานสำเร็จตาม

เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระคณพศ กิตติสาโร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ เจริญษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร ” ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพิภพ พลวฑฒโน (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกหลักการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักการพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก คือ หลักประสิทธิผล ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการติดตามประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ สุขสงค์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเทือน ทองแก้ว (2545) ให้ความสำคัญว่า ผู้บริหารถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เฉลียวฉลาด บริหารงานเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ที่ดี ย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถน้อยกว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังนี้

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพศชายและเพศหญิงมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่เหมือนกัน ตัวอย่างเช่น เพศชาย อาจมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เข้าใจการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ดีกว่า แต่ในทางตรงกันข้ามเพศหญิง อาจจะไม่เข้าใจการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันไปคนละอย่าง จึงส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพิภพ พลวฑฒโน (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธาและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธาและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และอายุงานราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธาและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่าง ได้แก่ เพศ

2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก การบริหารงานของผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยนำความรู้ความสามารถที่มีเฉพาะตนมาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระคณพศ กิตติศิลาโร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค

และหลักคุณธรรม/จริยธรรม มีอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการจัดช่องทางในการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เพียงพอและครอบคลุมทุกกลุ่ม มีการออกคำสั่งที่ยึดหลักความเสมอภาค และทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

2) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดให้มีการอบรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยให้ความรู้และทำความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มากกว่านี้

3) จากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ พบประเด็นสำคัญ คือ มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตนเอง ทำให้ไม่เป็นธรรม ในกรณีเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานไม่ควรเลือกปฏิบัติในแต่ละบุคคล ควรมีมาตรฐานเดียวกัน ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ และพิจารณาตามผลงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง ปัจจัยความรับผิดชอบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

2) ควรจะศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

เทียน ทองแก้ว. (2545). “ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป.” วารสารวิชาการ, 59 (9), หน้า 35-36.

พระคณพศ กิตติศิโร. (2554). การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพิภพ พลวฑฒโน. (2552). ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุพจน์ เจริญขา. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า  
อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์สุขสงค์. (2545). ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์  
เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.