

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม  
THE ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE  
PRINCIPLE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF CULTURE

ไพโรจน์ ปาสารักษ์  
PRAIROJ PASARAK

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE  
PRINCIPLE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF CULTURE**

**PRAIROJ PASARAK**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม  
THE ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD  
GOVERNANCE PRINCIPLE OF OFFICE OF THE  
PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF CULTURE

นักศึกษา

ไพโรโรจน์ ปาสารักษ์ รหัสนักศึกษา 63501533

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลภ รัตนัตรานนท์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อู่อ้น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
คำสำคัญ	การบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
นักศึกษา	ไพโร โรจน์ ปาสารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 305 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) F-test

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท 2) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หลักประสิทธิผล หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ ตามลำดับ และ 3) จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่

แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความ  
คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<b>TITLE</b>	THE ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF CULTURE
<b>KEYWORDS</b>	ADMINISTRATION, GOOD GOVERNANCE, THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF CULTURE
<b>STUDENT</b>	PRAIROJ PASARAK
<b>ADVISOR</b>	ASSOC.PROF. SOMJAI PHAGAPHASWIWAT, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were to 1) study a degree of officer opinions towards administration with good governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture; 2) compare a degree of officer opinions towards administration with good governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, which divided by personal factors. Populations used for this study were 305 officers of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. Questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation; and T-test and F-test (ANOVA) were used for hypothesis testing.

The study of research revealed that 1) Most of the officers of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture who responded were male aged 21- 30 years with an education level of bachelor's degree, holding position of service contractor, having a working duration less than 5 years, and earning an average monthly income of 15,001 – 30,000 baht. 2) The degree of opinions towards administration with good governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture was overall at a high level. Upon consideration of each aspect, it found that morals/ethics was the highest average, followed by effectiveness, accountability, Rule of Law, decentralization, transparency, equity, responsiveness, efficiency, participation/consensus oriented, respectively. 3) As comparison of officers opinions towards administration with good

governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, it revealed that the officers who had different gender, age, education and monthly income would have not different opinions towards administration with good governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. While the officers with different working position and working duration had different opinions towards administration with good governance of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture at the significantly statistic level of 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความเมตตาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ในทุกด้านให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีปทุมแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ อันเป็นที่รักยิ่ง ซึ่งเป็นกำลังใจที่สำคัญและให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกทาง ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 9 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อในเรื่องการเรียน คอยเป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาร่วมกัน ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลและการประสานงานที่ดีมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของสารนิพนธ์นี้ และขอขอบคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมติดตามแบบสอบถามให้กับผู้ศึกษาเป็นอย่างดี

ไพโรจน์ ปาสารักษ์

สิงหาคม 2564



## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่	
1 บทนำ.....	หน้า
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานในการศึกษา.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	14
2.3 ข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	49
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา.....	50
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ส่วนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม.....	55
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	107
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	120
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	128
ประวัติผู้ศึกษา.....	131

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปรูปการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง..... 39
3.1	สัดส่วนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา..... 48
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 52
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 53
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 53
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 54
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน..... 54
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 55
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม และรายด้าน..... 56
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิภาพ..... 57
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิผล..... 58
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการตอบสนอง..... 59
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้..... 60
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเปิดเผย/โปร่งใส..... 61

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักกนิติธรรม.....	62
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเสมอภาค.....	63
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทมติ.....	64
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการกระจายอำนาจ.....	65
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักคุณธรรม/จริยธรรม.....	66
4.18	การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ.....	67
4.19	การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ.....	68
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระความรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	71
4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	72
4.23	การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
4.24	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	75
4.25	การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76
4.26	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	78
4.27	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ ของLSD.....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	80
4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	81
4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใส จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	82
4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	83
4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	84
4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	86
4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	87
4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	88
4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	90
4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	91
4.39 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	92
4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	93

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.41	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	94
4.42	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	95
4.43	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นจันทามติ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	96
4.44	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	97
4.45	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	98
4.46	เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	99
4.47	การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	100



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	102
4.49 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	103
4.50 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นจันทามติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	104
4.51 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD.....	105
4.52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม.....	106

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
2.1 โครงสร้างกระทรวงวัฒนธรรม.....	26
2.2 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	27
2.3 ตราประจำกระทรวง.....	28
2.4 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ได้มีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth” ต่อมากองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่า ธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลก็ได้รับการถ่ายทอดผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่ง สหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) สำหรับประเทศไทยนั้น ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 ทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันมาให้ความสนใจในเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องอันเกิดมาจากการขาดระบบ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมและตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกฝัง จิตสำนึกจริยธรรม ทำให้เกิดรูรั่วไหล การกระทำผิด นอ้ฉลและทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐนั้น พบว่ายังมีความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองและปัญหาที่สั่งสมมาเป็นเวลา ยาวนาน จำเป็นต้องมีการรื้อปรับระบบราชการให้มีความทันสมัยและสามารถรองรับต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาวิวัฒน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า 9)

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ออกมาบังคับใช้โดยมี เจตนารมณ์อันสำคัญ คือ การปฏิรูปการเมืองโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) ขยายสิทธิ เสรีภาพและส่วนร่วมของพลเมืองในการเมือง 2) เพื่อการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐโดยประชาชน เพื่อให้เกิดความสุจริตและโปร่งใสในระบอบการเมือง และ 3) ทำให้ระบบการเมืองมีเสถียรภาพ และประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้รัฐบาลต้องมีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง

ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในเรื่องของธรรมเนียมของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 10 ประการ คือ 1) หลักการตอบสนอง 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า 4) หลักความเสมอภาค 5) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ 6) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ 7) หลักการเปิดเผย/ความโปร่งใส 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วม และ 10) หลักนิติธรรม ทั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงาน/หน่วยงานราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการไทยภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550 และพ.ศ.2551-2554) เพื่อให้ระบบราชการไทยมีการพัฒนาและความก้าวหน้าให้มีการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นรูปธรรม ยังประโยชน์ให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ (สถาบันพระปกเกล้า, 2563)

หลักธรรมาภิบาลดังกล่าว ได้มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องโดยมีการบัญญัติหลักการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ในหมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทยโดยบัญญัติไว้ในมาตรา 74 กำหนดให้ บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์รวมตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 สิ้นสุดลง แต่หลักการธรรมาภิบาลยังคงดำเนินการต่อไปโดยรัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารประเทศและต้องให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล จนกระทั่งเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการบังคับใช้ หลักธรรมาภิบาลก็ยังคงเป็นหลักการที่สำคัญต่อการบริหารจัดการประเทศ โดยหลักธรรมาภิบาลได้ถูกกำหนดไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ อันเป็นการกำหนดให้รัฐพึงปฏิบัติเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (สถาบันพระปกเกล้า, 2563)

ธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการจัดระเบียบองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิด

ความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กร สังคม และประเทศในที่สุด แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (ปิยากร หวังมหาพร, 2560) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ในสังคม ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 37) รวมทั้งทำให้ประเทศมีภาพลักษณ์ของความโปร่งใส ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสม และมีการดำเนินงานที่คุ้มค่า ลดกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมกับงาน ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการพึ่งตนเองมากขึ้น ประชาชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารจัดการประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 120)

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติภารกิจหลักเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ภายใต้การนำของนางยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563) ซึ่งมีนโยบายในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมปฏิบัติงานกิจกรรมโครงการ งบประมาณด้านวัฒนธรรม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาลและนโยบายของนายอิทธิพล คุณปลื้ม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม 4 ข้อ 1. สืบสานงานวัฒนธรรมของชาติ 2. การรักษาและหวงแหนมรดกทางวัฒนธรรม 3. การต่อยอดวัฒนธรรมด้วยการนำคุณค่าของวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์สินค้าและบริการ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการทางวัฒนธรรม และ 4. การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการสร้างคุณค่าทางสังคม (ยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร, 2563)

นอกจากนี้ กระทรวงวัฒนธรรมจะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจในการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ทำบุญตักบาตร ทำจิตอาสา กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม CPOT โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้

แก่ผู้ประกอบการ ชุมชน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม จัดให้มีการจัดงานแสดง จำหน่ายสินค้า สัมมนาและเจรจาธุรกิจ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ จัดทำช่องทางการตลาด E – Commerce และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ (Traditional PR) ยกระดับเทศกาลประเพณีจากระดับท้องถิ่นสู่ระดับประเทศและนานาชาติ นำไปสู่การส่งเสริมท่องเที่ยววัฒนธรรม ทำการสำรวจ เส้นทางและคู่มือประกอบ สร้างคุณค่า สร้างรายได้แก่ชุมชนและประเทศ นอกจากนี้ส่งเสริมสังคมพหุวัฒนธรรม นำมิติวัฒนธรรมสร้างสังคมสงบสุขภาคใต้ ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น กลุ่มชาติพันธุ์ให้เป็นที่รับรู้วงกว้างทั้งเทศกาลประเพณี ภาษา อาหาร การแต่งกาย ภูมิปัญญา ฯลฯ ที่สำคัญจะเร่งดำเนินการกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ตามแผนแม่บทการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมให้ เป็นไปตามตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เช่น การเปิดเวที แสดงความคิดเห็น การส่งเสริมค่านิยมและความเป็นไทยให้ชัดเจน เกิดการรับรู้ในวงกว้าง (ยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร, 2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.3 สมมติฐานในการศึกษา

- 1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน
- 1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน
- 1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน

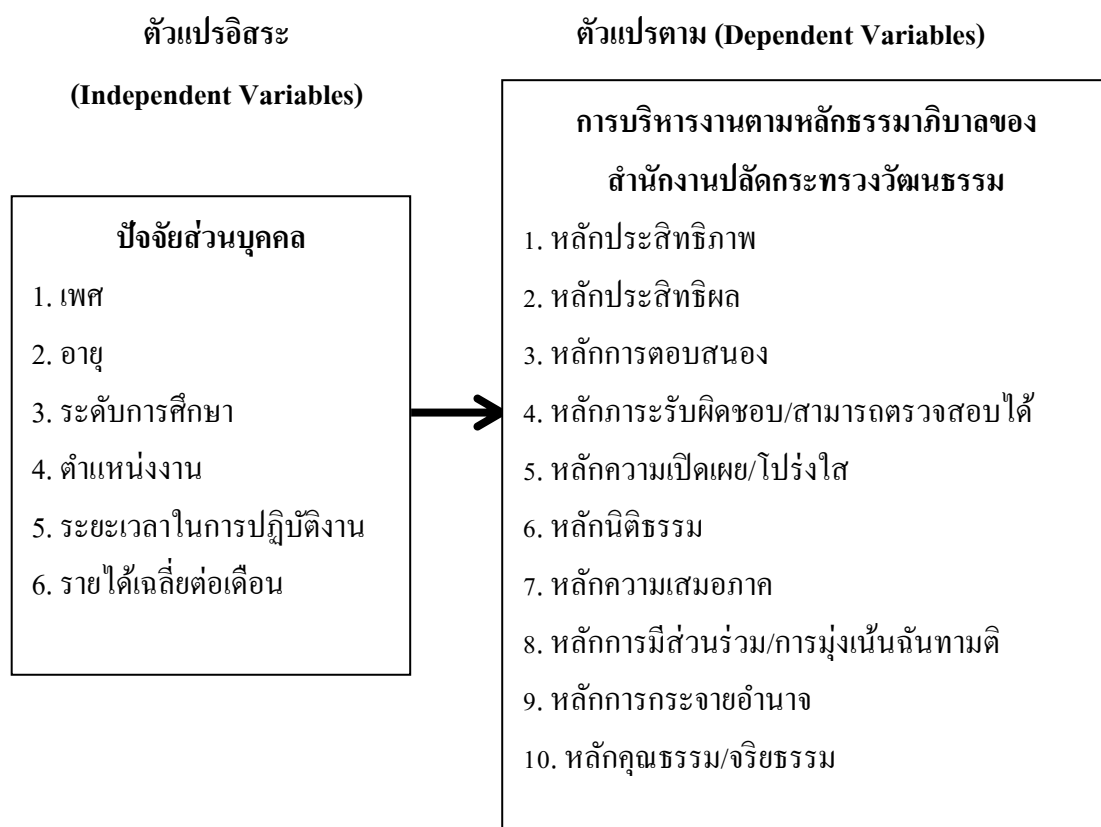
1.3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน

1.3.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน

1.3.6 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน

#### 1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ศึกษานำแนวคิดธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) มาใช้เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีขอบเขตด้านการศึกษา ดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารั้้งนี้ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 605 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2563)

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2564

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6.2 หน่วยงานราชการ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันทางการศึกษา และผู้ที่สนใจสามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การได้ตามความเหมาะสม



## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**1.7.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการนำ ทรัพยากรมาดำเนินการภายในหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูงฝ่ายข้าราชการประจำ ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ใช้หลักการบริหารที่ส่งผลให้เกิด ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่กำหนดไว้ในหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2555, หน้า 19-22) ประกอบด้วย 10 หลักการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติ ธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/ จริยธรรม

**1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนมีการออกแบบกระบวนการ ปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน และไม่มีคามจำเป็น

**2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** หมายถึง ผลการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ ตาม พันธกิจที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับ ที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมี มาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมิน และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้อง สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้าง ความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

**4) หลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)** หมายถึง ในการ ปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งมีการจัดวางระบบ รายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการ

ตรวจสอบและการให้คุณโทษ ตลอดจนมีการเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

**5) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

**6) หลักนิติธรรม (Rule of Law)** หมายถึง การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ยึดหลักกฎหมายและเป็นธรรม โดยในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

**7) หลักความเสมอภาค (Equity)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

**8) หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation /Consensus Oriented)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

**9) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

**10) หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล และอธิบายผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักธรรมาภิบาล
3. ข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

##### 2.1.1 ความหมายของการบริหาร

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอา กฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความ เต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2556, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ การ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการมา ประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การกำหนด แนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติ สามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3-5) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายสำคัญและการกำหนด

แผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยามที่ใช้ในการบริหารรัฐกิจ หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า ผู้บริหาร (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 7) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การและการสั่งการ ควบคุม กำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร มี 8 ประการ ดังนี้

1) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

2) การบริหารเป็นงานที่มีจุดหมาย ทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อนไว้ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตาม ส่วนการบริหารนั้น จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3) การบริหารงานเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร เช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจทำได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมือทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลดีต่อองค์กรและประโยชน์ต่อสังคม ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอก เป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชน โดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กร หรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อนขึ้น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหาร อันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

4) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคนธุรกิจก่อตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

5) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดี ด้วยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้ เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจจะไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหาร จึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารองค์กร

6) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพ

อย่างหนึ่ง ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน โดยตรงแต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ

7) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินการไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

8) เจ้าของกิจการไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเอง โดยทั่วไปแล้ว ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

### 2.1.2 ทฤษฎีของการบริหาร

ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor คือ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เทเลอร์ นั้น มีพื้นฐานความรู้ทางด้านวิศวกรรม โดยนำเสนอทฤษฎีสามารถสรุปได้ดังนี้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2556, หน้า 27)

1. จะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด โดยวิธีที่ดีที่สุดจะต้องเป็นวิธีการทำงานที่ใช้เวลา ทรัพยากร และพลังงานในการทำงานที่น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

2. การคัดเลือกคนทำงานจะต้องมีการนำเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. จะต้องมีการพัฒนาคนงานโดยการสอนวิธีการทำงานให้ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ เพื่อที่จะขจัดวิธีการทำงานตามหลักความเคยชินให้หมดไปจากคนงานเดิม

4. จะต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการผลิตของโรงงาน

Max Weber ชาวเยอรมันและเป็นนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงและยิ่งใหญ่ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์ต่างๆ เช่น วิชากฎหมาย การเมืองการปกครอง ประวัติศาสตร์และเศรษฐกิจและได้ชื่อว่าเป็น

บิดาแห่งการจัดการ ตามแบบระบบราชการในทำความเข้าใจองค์การแบบระบบราชการนั้น มีหลักการที่สำคัญดังนี้ (ทองใบ สูดชาวี, 2545, หน้า 5)

1) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) หมายถึง หลักในการสร้างความชัดเจนและความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบโดยให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบขององค์การ การแบ่งงานกันทำ ตามวิธีนี้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่เป็นทางการ

2) หลักของการกำหนดหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา

3) หลักของความสามารถ (Technical Competency) หมายถึง หลักการสำคัญในการจัดบุคคล เพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักความรู้ความสามารถของบุคคล โดยการใช้กระบวนการทดสอบ การฝึกอบรม และการศึกษาของบุคลากร

4) หลักของกฎ ระเบียบ ความมีวินัย และการควบคุม (Rules, Disciplines and Control) หมายถึง การบริหารงานโดยใช้กฎระเบียบเป็นหลักและกำหนดรูปแบบไว้ให้ชัดเจน ในการบริหารจะต้องยึดระบบเอกสารเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว

5) หลักของความเป็นกลางทางการบริหาร (Administrative Officials) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นผู้ที่มิเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เป็นองค์ประกอบในการทำงานตามตำแหน่งนั้น อุปกรณ์และเครื่องมือจะอยู่กับตำแหน่งไม่ใช่อยู่กับบุคคล

6) หลักการเป็นบุคลากรของฝ่ายการบริหารและได้รับเงินเดือนประจำ (Career Official and Fixed Salary) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจะต้องเป็นบุคลากรประจำมีการจ้างงานตลอดชีพและจัดให้มีเงินเดือนประจำในอัตราคงที่ในแต่ละปี

### 2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการตามหลัก POSDCoRB

Luther Gulick and Lyndall Urwick ปี ค.ศ. 1937 ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่างๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ Paper on the Science of Administration โดยเสนอแนวคิดกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า POSDCoRB เป็นกระบวนการบริหารจัดการ มีจำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่างๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้าเพื่อทราบว่า ต้องการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร ใครเป็นผู้นำ ทำร่วมกับใคร และต้องการผลสำเร็จออกมาอย่างไร

2. Organization หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขต

ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนและมีเอกภาพในการบังคับบัญชาเพื่อเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ

3. Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การ โยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยและสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร ขอมทุม่เทชีวิตจิตใจความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

5. Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่างๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นผลงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา เพื่อทราบถึงความเคลื่อนไหวของงานส่วนต่างๆ ว่า งานต่างๆ สามารถดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุม

7. Budgeting หมายถึง การทำงานประมาณ ได้แก่ หน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงาน โดยปกติแล้วงบประมาณถือว่าเป็นแผนงานชนิดหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่องค์การจะปฏิบัติจัดทำในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้

อุทัย เลหาวิเชียร (2548, 10-25) ได้สรุปแนวคิดของกลุ่มนักทฤษฎีทางการบริหาร เมื่อนำเอาแนวคิดของนักทฤษฎีทางการบริหารเพื่อหาความเหมือนหรือหลักเกณฑ์ร่วมกันสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. อำนาจและความรับผิดชอบเป็นของคู่กัน ทั้งฝ่ายผู้บริหารหรือนายจ้างกับฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง จะต้องให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน อำนาจนั้นเกี่ยวข้องกับสิทธิ ส่วนความรับผิดชอบนั้นเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ผู้บริหารมีอำนาจที่จะจัดสรรงบประมาณหรือค่าจ้างให้เหมาะสม ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามไปตามบทบาทที่กำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร และเมื่อได้รับการมอบหมายแล้ว ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้รับ

มอบหมายก็ต้องมีอำนาจที่อยู่ในขอบเขตที่จะทำงานให้สำเร็จ บุคคลทุกคนไม่ควรรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนไม่มีอำนาจและหน้าที่แต่อย่างใด

2. การบริหารจัดการจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน ถือว่าจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดและกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสานกันอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลอันสมควร มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. โครงสร้างของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะโครงสร้างจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นงานหรือตำแหน่งนั้นจะต้องกำหนดงานที่สัมพันธ์กัน มีผลเสริมซึ่งกันและกันและคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน การจัดเช่นนี้จะให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูงสุด การจัดกลุ่มตำแหน่งงานที่ดีจะมีผลทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่ายขึ้น

4. การเน้นการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การจัดตำแหน่งหน้าที่และงานให้เป็นหมวดหมู่จะช่วยให้เกิดการจัดโครงสร้างขององค์การและการบริหารได้ดีขึ้น อีกทั้งยังลดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ได้ดี เพราะผู้บริหารแต่ละหน่วยย่อยในองค์การหรือแต่ละงาน จะมีบทบาทที่แน่ชัดไม่คาบเกี่ยวหรือก้าวก้ำกัวยิ่งกันและกัน เพราะไม่ต้องเอาใจผู้บังคับบัญชาหรือฟังคำสั่งการพร้อมกันหรือมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน

5. องค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการติดตามควบคุมการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจะศึกษาทำความเข้าใจกับการบริหาร ให้วิเคราะห์จากกิจกรรมที่ผู้บริหารทำว่าครบองค์ประกอบของการบริหารหรือไม่

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

### 2.2.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กับ อภิบาล ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 ให้คำนิยาม ธรรม หมายถึง คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย สิ่งของ ส่วน อภิบาล หมายถึง บำรุงรักษา ปกป้อง หรือคุ้มครอง

ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายว่า วิธีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน ได้แก่ ความรุ่งเรืองและความผาสุกของประชาชน ได้มีผู้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลไว้มาก รวมทั้งองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและระดับโลก ได้นำมาใช้มากมาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม



ค่านิยมที่องค์กรหลักและนักวิชาการที่สำคัญที่มาพบปะและมีชื่อเสียงในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) (1997) ให้ความหมายว่า Good Governance หมายถึง การใช้อำนาจด้านต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ และอำนาจในการบริหารเพื่อดำเนินการกิจ โดยภาคเอกชนสามารถใช้สิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายเพื่อการดำเนินการกิจ โดยภาคเอกชนสามารถใช้สิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

World Bank (1992) ได้อธิบายถึง การบริหารกิจการบ้านเมือง (Governance) ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของการใช้อำนาจในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมประเด็นในเรื่องของการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การระดมความคิดเห็น กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนา ความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร บวรศักดิ์ อูวรรณ โณ (2545) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” + “อภิบาล” (การรักษายิ่งธรรม) มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Good Governance โดยคำว่า Governance (การอภิบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรขององค์กร Good Governance (ธรรม + อภิบาล) เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542) ได้ระบุหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance นี้เป็นเรื่องที่ทุกสังคม ทุกประเทศ ไม่ว่าจะประเทศที่กำลังพัฒนาหรือพัฒนาแล้ว ต้องการให้เกิดขึ้น คำว่า Governance เป็นคำเก่าแก่ที่มีมานานแล้ว หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ ในการบริหารระบบบริษัทที่จะเรียกว่า Corporate Good Governance ในราชการก็เรียกว่า Public Governance

ถวิลวดี บุรีกุล (2547) กล่าวว่า ธรรมชาติเป็นแนวทางในการบริหารของรัฐที่ก่อให้เกิด การเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักนิติธรรมช่วยเสริมสร้างประชาธิปไตย มีความโปร่งใสและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 1) ได้อธิบายถึง ธรรมชาติว่าเป็นแนวทางกำกับดูแลองค์กรที่ดี เป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และในประเทศไทยจากกรณีวิกฤติเศรษฐกิจ ที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อภาคส่วนของสังคมโดยสาเหตุสำคัญมาจากการ บริหารจัดการในระดับชาติและในระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความบกพร่องและ ขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีการบังคับ ใช้และปรับแก้ไขกฎหมายต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมชาติในการบริหารจัดการทุก ภาค ส่วนประเทศ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับ นี้จัดเป็นคัมภีร์สำคัญของธรรมชาติที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้งหมด โดยพิจารณาได้จากการมี เจตนาธรรมที่มุ่งเสริมสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ (มาตรา 4) จึงกล่าวได้ว่า รัฐธรรมนูญฉบับนี้นอกจากมุ่งก่อให้เกิดการปฏิรูปทางการเมืองแล้วยังมุ่งให้เกิดการปฏิรูปทางการ บริหาร โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมชาติ (Good Governance) ซึ่งองค์กรภาครัฐ และเอกชนให้ความสนใจและพยายามที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด โดย อยู่บนพื้นฐานของการมีหลักการดังกล่าว

เสน่ห์ จุย์โต (2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมชาติ หมายถึง แนวคิดการ บริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การบริหารองค์กรภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ทางการเมืองใน ระบบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาคในการรณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้านที่เข้มแข็ง มีอิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพของสื่อมวลชน มี เสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนา ปลอดภัยจากภัยคุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคในกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่าธรรมชาติทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความ จำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างแท้จริงและ ต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มี เสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 3-4) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายกว้าง ๆ ว่า หมายถึง การปกครองหรือการบริหารที่ดีที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ หรือองค์กรนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม รวมกับ อภิบาล หมายถึง วิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

วัลลภ รัฐนัตรานนท์ (2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ธรรมภิบาลหรือ Good Governance หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม รัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันมีพลัง ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของความเป็นมนุษย์ รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศไทยเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบสามส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศไทยเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

### 2.2.2 ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 28-31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติของภาครัฐ มิติของประชาชน และมิติของภาคธุรกิจเอกชน ดังนี้

#### 1) มิติของภาครัฐ

1.1) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชน และประเทศชาติ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วและประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ มีความคุ้มค่ามากขึ้นซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ

1.2) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานมากกว่าการทำเสร็จเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีตการให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจของประชาชนนับเป็นตัวประเมินผลที่สำคัญ

1.3) ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้นโดยมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป เช่น การมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ การมีกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงานของภาครัฐ เป็นต้น รวมถึงมีองค์การอิสระในการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการแผ่นดิน เป็นต้น

1.4) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) ต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสำนึกรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น และหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยง หรือโยนความผิดให้บุคคลอื่นหรือนิ่งเฉย

1.5) ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ระบบบริหารภาครัฐในอดีตมักเป็นระบบที่ปิด โดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนักและข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่า ไม่เปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ และให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐได้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เอกสารหรือเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น และประชาชนยังมีช่องทางในการร้องเรียนการเสนอความคิดเห็นผ่านทางช่องทางต่างๆ ของรัฐอีกด้วย

1.6) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจหรือตามอำเภอใจ โดยมีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจหรือแต่ละงานไว้ชัดเจนทำให้การใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวคนอาจลดลงไป

1.7) ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นโดยมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

1.8) ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชนมิใช่เจ้านายของประชาชนหรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

### 2) มติของประชาชน

2.1) ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้นเนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2.2) ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองมากขึ้นหลังจากได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐและแหล่งอื่นๆ มากขึ้น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2.3) ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้นอันเป็นผลมาจากปรับรื้อกฎหมายกฎระเบียบต่าง (Deregulation) ทำให้มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการลงไปมาก และภาครัฐได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดเวลา

2.4) ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของระบบบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นคอร์รัปชัน การใช้อำนาจไม่เป็นธรรม เนื่องจากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักมากขึ้น รวมถึงการใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ร้องเรียน และฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

### 3) มติของภาคธุรกิจเอกชน

3.1) ทำให้การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นส่งผลให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

3.2) ทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง เนื่องจากภาครัฐมีความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น มีการเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

3.3) ทำให้ประเทศชาติสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยมีการบริหารภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน เอื้ออำนวยเคียงคู่กับภาคธุรกิจเอกชน

สถาบันพระปกเกล้า (2558, หน้า 246) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยมีความสมบูรณ์และเกิดความยั่งยืน เพราะเป็นสิ่งที่เกิดจากการเป็นประชาธิปไตย คือ การจัดสรรอำนาจที่เป็นธรรม ทำให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่มีการ

ทุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต เกิดกระบวนการประชาสังคมที่ทำให้ประชาชนรวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ผลที่เกิดขึ้นคือสังคมมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำมาซึ่งความเป็นอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา

จากความสำคัญของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าว สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบสังคมที่มีความสำคัญครอบคลุมทุกภาคส่วน เป็นกฎเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรมทำให้ไม่เกิดการฉ้อโกง ไม่มีการทุจริต ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขเกิดความสันติสุขในสังคม เพราะบุคคลในภาครัฐตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนและองค์การมากขึ้น

### 2.2.3 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2555, หน้า 19-22) ได้เสนอหลักธรรมาภิบาล โดยประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร เสนอเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555

**1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)** ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

**1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

**2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

และมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตาม ประเมินและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) **หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถ ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความ เชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. **ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)** ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity)

1) **หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)** หมายถึง ในการ ปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบ รายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการ ตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและ ผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

2) **หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้อง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

3) **หลักนิติธรรม (Rule of Law)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

4) **หลักความเสมอภาค (Equity)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่า เทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่ม บุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3. **ประชาธิปไตย (Participatory State)** ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทา มติ (Participation/Consensus Oriented) และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

1) **หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

**2) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

#### 4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

**หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethic)** หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ประกอบด้วย

I – Integrity	หมายถึง	ความซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A – Activeness	หมายถึง	การทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
M – Morality	หมายถึง	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R – Responsiveness	หมายถึง	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E – Efficiency	หมายถึง	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A – Accountability	หมายถึง	ตรวจสอบได้
D – Democracy	หมายถึง	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y – Yield	หมายถึง	มุ่งสัมฤทธิ์ผล

## 2.3 ข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

### ประวัติกระทรวงวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติ เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคี และความมั่นคงของประเทศชาติประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ปรากฏเป็นเอกลักษณ์ อันโดดเด่นของชาติ ประกอบด้วย ภาษา วรรณกรรม ศิลปกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี



โบราณสถาน โบราณวัตถุ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นแบบแผน และวิถีชีวิตอันดีงามที่สืบทอดมา ถึงปัจจุบัน

### **ปีพุทธศักราช 2481-2485**

#### **ปีพุทธศักราช 2481**

11 กรกฎาคม พ.ศ. 2481 จัดตั้งกองวัฒนธรรม สังกัดกรมศิลปากร

เริ่มต้นเมื่อพุทธศักราช 2481 มีการตั้งกองวัฒนธรรม ในสังกัดกรมศิลปากร ต่อมาในพุทธศักราช 2483 มีพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดความหมายของวัฒนธรรมว่า หมายถึงลักษณะที่แสดงความจริงใจองงาม ความเป็นระเบียบอันดีงาม ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน

#### **ปีพุทธศักราช 2483**

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีสาระสำคัญ คือ กำหนดความหมายของ "วัฒนธรรม" หมายถึงลักษณะที่แสดงความจริงใจองงามความเป็นระเบียบอันดีงาน ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน และกำหนดให้ประชาชนชาวไทยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรมแห่งชาติ ต้องมุ่งส่งเสริมความก้าวหน้าของชาติไทย โดยรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมตามประเพณีที่ดีและช่วยกันปรับปรุงบำรุงให้ดียิ่งขึ้นตามกาลสมัย

#### **ปีพุทธศักราช 2485**

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ยกเลิกพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 และ 2485 โดยกำหนดให้จัดตั้ง "สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ" มีหน้าที่ดังนี้ 1) ค้นคว้า คัดแปลง รักษา และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งชาติที่มีอยู่ 2) ค้นคว้า คัดแปลง และกำหนดวัฒนธรรมที่ควรรับไว้หรือปรับปรุงต่อไป 3) เผยแพร่วัฒนธรรมแห่งชาติให้เหมาะสมกับกาลสมัย 4) ควบคุมและหาวิธีปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งชาติในจิตใจของประชาชนจนเป็นนิสัย 5) ให้ความเห็น ปรึกษาและปฏิบัติการตามความมุ่งหมายของรัฐบาลในกิจกรรมอันเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยกำหนดให้สภาวัฒนธรรมแห่งชาติเป็น 4 สำนัก คือ สำนักวัฒนธรรมทางจิตใจ สำนักวัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี สำนักวัฒนธรรมทางศิลปกรรม และสำนักวัฒนธรรมทางวรรณกรรม โดยจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ

### **ปีพุทธศักราช 2486-2522**

#### **ปีพุทธศักราช 2486**

พ.ศ. 2486 ตราพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486 พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นทบวงการเมือง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และเพิ่มสำนักวัฒนธรรมฝ่ายหญิง ขึ้นอีก ๑ สำนัก

### ปีพุทธศักราช 2495

กระทรวงวัฒนธรรม” ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 โดยกำหนดให้มีหน่วยงานในสังกัด ประกอบด้วยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการวัฒนธรรม กรมการศาสนา และกรมศิลปากร โดยจอมพล ป.พิบูลสงครามนายกรัฐมนตรี ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม และได้แถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2495 ว่ารัฐบาลนี้จะส่งเสริมการวัฒนธรรมทั้งในทางคหิธรรม เนติธรรม วัตถุธรรม และสหธรรมให้เป็นประเพณี ประจำชาติ กระทรวงวัฒนธรรมในระยะแรกมีที่ทำการอยู่บ้านพิชญ์โลก จากนั้นจึงได้ย้ายไปที่ทำการถาวรบริเวณสนามเสือป่าพระนคร โดยมีพิธีเปิดอาคารที่ทำการเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2497

### ปีพุทธศักราช 2501

พ.ศ.2501 จาก "กระทรวงวัฒนธรรม" เป็น "กองวัฒนธรรม" เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2501 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมขึ้นใหม่ กำหนดให้ "กรมศิลปากร" โอนไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และให้ "กระทรวงวัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ" ไปเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานเป็นกอง เรียกว่า "กองวัฒนธรรม" แบ่งเป็น 6 แผนก คือ แผนกธุรการ แผนกวัฒนธรรมวิทยา แผนกวัฒนธรรมทางจิตใจ แผนกวัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี แผนกวัฒนธรรมทางวรรณกรรม และแผนกวัฒนธรรมทางวัตถุธรรมและศิลปกรรม โดยกองวัฒนธรรมได้โอนสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515

### ปีพุทธศักราช 2522

รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2522 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2522 กำหนดให้มี "คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ" ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ทำหน้าที่เสนอแนะให้ความเห็นการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมรวมถึงการติดต่อและเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมกับต่างประเทศ และจัดตั้ง "คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ" ขึ้นมีหน่วยงานประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรมกองวิจัย และวางแผน กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และกองวัฒนธรรมสัมพันธ์

### ปีพุทธศักราช 2535-2544

#### ปีพุทธศักราช 2535

เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคี และความมั่นคงของประเทศชาติประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ปรากฏเป็นเอกลักษณ์ อันโดดเด่นของชาติ ประกอบด้วย ภาษา

วรรณกรรม ศิลปกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี โบราณสถาน โบราณวัตถุ ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เป็นแบบแผน และวิถีชีวิตอันดีงามที่สืบทอดมา ถึงปัจจุบัน

### ปีพุทธศักราช 2545

3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 สถาปนา "กระทรวงวัฒนธรรม"

พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยได้ตราราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 "กระทรวงวัฒนธรรม" จึงได้รับการสถาปนาขึ้นอีกครั้ง โดยมีภารกิจสำคัญครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมมีหน่วยงานระดับกรม ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา กรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย และมีหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งนี้ กระทรวงวัฒนธรรมมีองค์การมหาชนขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม 2 หน่วยงาน คือ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) สถาปนาเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 และหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) สถาปนาเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2552

### ปีพุทธศักราช 2550

ในปี พ.ศ. 2550 มีหน่วยงานในสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม อีก 1 หน่วยงาน คือ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เดิมสังกัด กรมศิลปากรซึ่งเป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้วันที่ 10 กรกฎาคม 2550 เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียน การสอนด้านศิลปวัฒนธรรมในระดับอุดมศึกษา และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

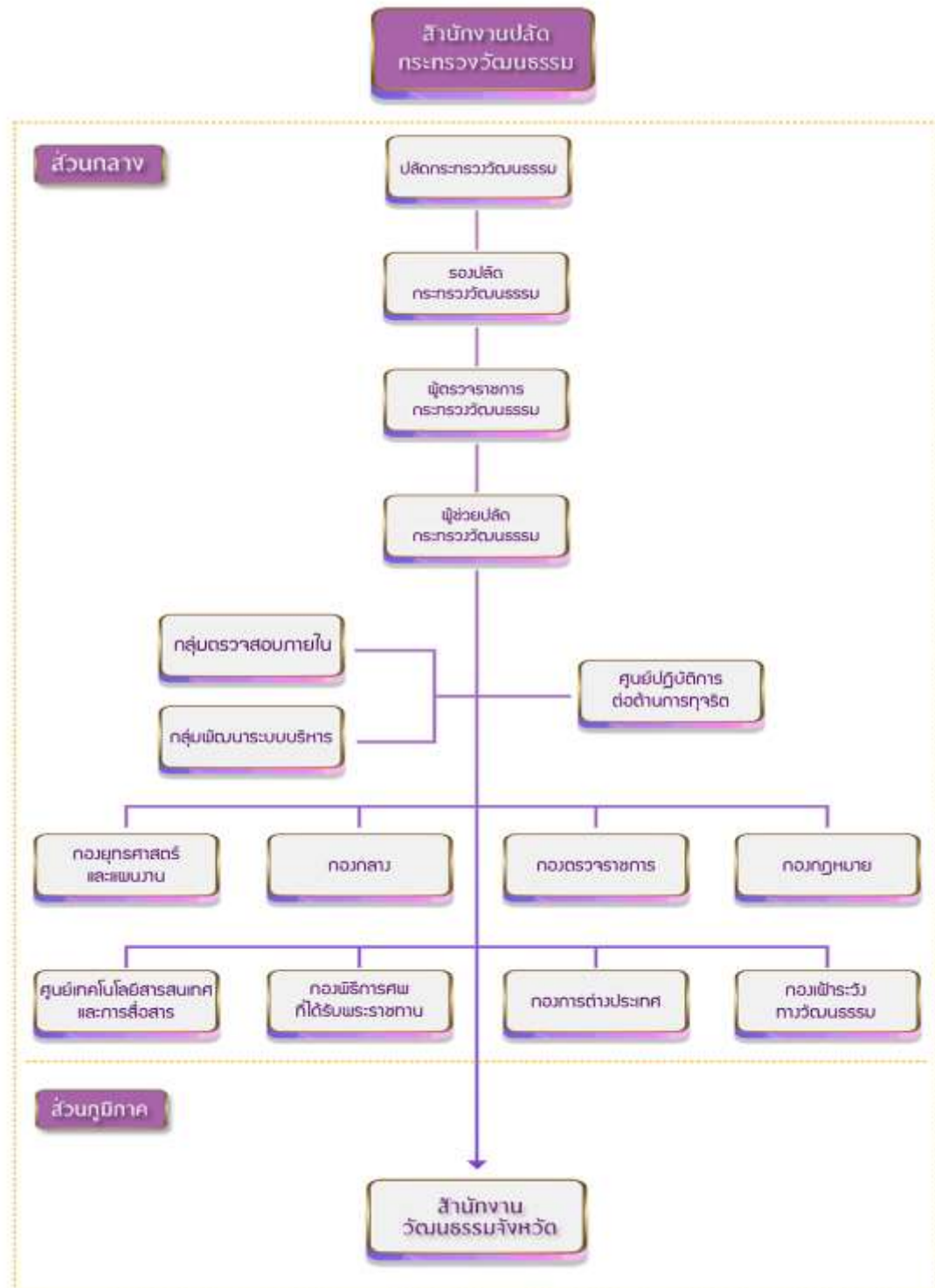
### ปีพุทธศักราช 2554

มีองค์การมหาชนในสังกัดเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วยงานคือ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2554 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของรัฐมนตรี กระทรวงวัฒนธรรม

ปัจจุบัน กระทรวงวัฒนธรรมได้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานพร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมกับการขยาย เครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรม พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนามรดกวัฒนธรรมไทยอันเปรียบเสมือนรากฐานของชาติให้คงอยู่อย่างมั่นคง



## โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



ภาพประกอบที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม  
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม (2563)

### ตราประจำกระทรวง

รูปบุษบกประดิษฐานดวงประทีปภายใต้ร่มเรือนแก้วเหนือหมุ่ลายเมฆ หมายความว่า  
ปัญญาซึ่งเป็นรากฐานของวัฒนธรรม



### ภาพประกอบที่ 2.3 ตราประจำกระทรวง

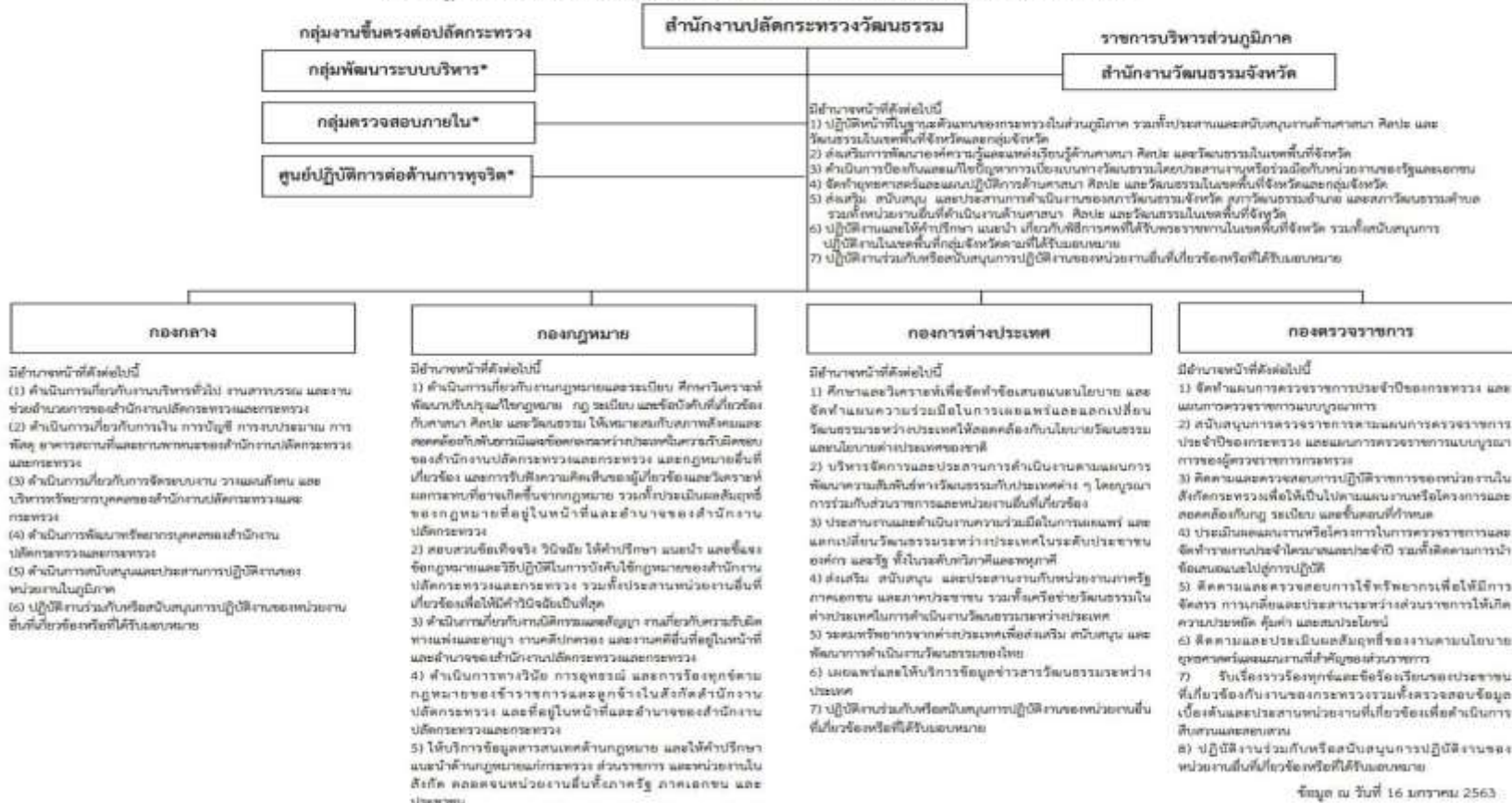
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม (2563)

#### ภารกิจสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของกระทรวง

# อำนาจหน้าที่

## โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562)

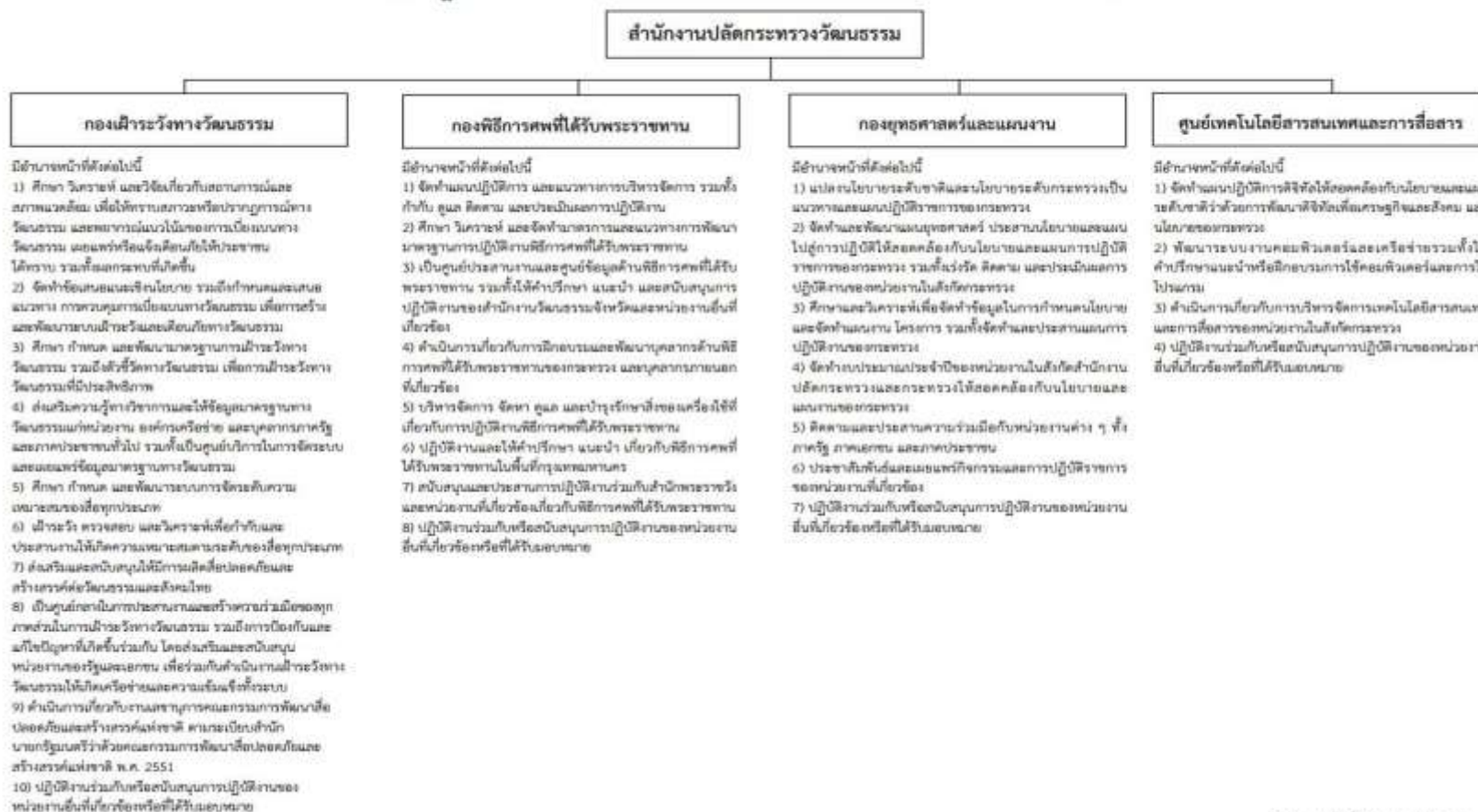


ภาพประกอบที่ 2.4 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม (2563)



**โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม  
(ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562)**



ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2563

ภาพประกอบที่ 2.4 (ต่อ)  
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม (2563)



## อำนาจหน้าที่กลุ่มงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

### กลุ่มตรวจสอบภายใน

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง
2. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
3. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

1. เสนอและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิยมของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิยมของส่วนราชการในสังกัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง
2. ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิยมของส่วนราชการ
3. รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการและส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
5. ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อ 3. และ ข้อ 4. และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิยมกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### **ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม**

#### **วิสัยทัศน์**

เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการบริหารงานด้านวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งงานบริการของหน่วยงานในสังกัด

#### **พันธกิจ**

1. กำหนดนโยบาย แผน และมาตรการด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคในด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
3. พัฒนابุคลากร ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ กฎหมายให้มีคุณภาพมาตรฐาน
4. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
5. พัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์กับต่างประเทศด้วยมิติทางวัฒนธรรม

#### **ยุทธศาสตร์**

การบริหารจัดการและส่งเสริมความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

#### **แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์**

1. จัดระบบงาน วางแผนกำลังคน และบริหารงานบุคคล รวมถึงพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
2. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของหน่วยงาน
3. พัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและสอดคล้องกับพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศ ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

5. พัฒนาความร่วมมือในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศในระดับประชาชน องค์กร และรัฐ ทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี

6. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

7. จัดทำแผนปฏิบัติการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

#### ยุทธศาสตร์

เผยแพร่ความรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฟื่องฟูและสร้างสรรค์ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

#### แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

1. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม เพื่อให้ทราบสถานะหรือปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและพยากรณ์แนวโน้มของการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม เผยแพร่หรือแจ้งเตือนภัยให้ประชาชนได้ทราบ รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ต่อวัฒนธรรมและสังคมไทย

3. ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

5. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากมีตำแหน่งเป็นพนักงาน และมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ทักษะคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม และหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักมุ่งเน้นทามติ อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนทวน จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญสืบ โพธิ์ศรี (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการผลิตแรงงานมืออาชีพ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เด็กนักเรียนเป็นแรงงานมืออาชีพ 2) เพื่อเสนอกรอบแนวคิดหลักธรรมาภิบาล : การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตแรงงานมืออาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า หลักธรรมาภิบาล คือ หลักที่ใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน และฝ่ายวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นการผลิตแรงงานมืออาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาการบริหารจัดการเวลา การสื่อสาร การปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ความขยัน และการทำงานเป็นทีม

อุบลวรรณ อังสุวรรณ (2559) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 48 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เห็นด้วยอย่างมากต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

นิภาวรรณ ผิวอ่อน (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ 2) ประชาชนที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่างกัน

กมลพรรณ พึ่งด้วย (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาคตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง ตามลำดับ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชวบดีนทร์ อธิพิงศ์เดช (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภาสกร นุรณัฏเฐน (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานของข้าราชการตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน 2) การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารของข้าราชการตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

วิไลพร ชนะศึก (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ ส่วนปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เช่น ขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในทุกระดับ บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข กระบวนการบริหารงานยังไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่บรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจในหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียม และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลมีค่าเป็นบวก ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

มณีนรัตน์ ไกรสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของการยางแห่งประเทศไทย เขตภาคใต้ตอนบน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านสังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน 3) ปัจจัยบทบาทผู้นำองค์กรด้านบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีและบทบาทการสร้างควมสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ

บาลทุกด้าน สำหรับข้อเสนอแนะพนักงานมีความเห็นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงานและบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม และความโปร่งใส

ศุภณัฐ ขันติวงศ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารตามหลักธรรมาของกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงร้อยละ 57.63 และเพศชายร้อยละ 42.37 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 31-40 ปี สูงที่สุดร้อยละ 42.37 รองลงมา 20-30 ปี ร้อยละ 32.77 และช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับปริญญาตรี สูงที่สุด คือ ร้อยละ 53.68 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.03 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.47 และสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งผู้ทำแบบสอบถามแบ่งชั้นออกเป็น 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร ร้อยละ 54.8 และนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 49.2 สำหรับช่วงอายุการทำงานนั้นผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงาน 1-10 ปี สูงที่สุดร้อยละ 40.68 รองลงมา 11-20 ปี ร้อยละ 28.81 ช่วง 21-30 ปี และสุดท้ายช่วงอายุการทำงาน 30 ปี ตามลำดับ ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมกำลังพลทหารบก ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยถึง 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบรรลุดุลประสงค์ในการพัฒนาบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นของคนในองค์กรว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันและแสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการจัดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลค่อนข้างสูง แต่ต้องมีการพัฒนาหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติและหลักประสิทธิผล/คุณค่ามากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ 2 หลักนี้น้อยกว่าหลักธรรมาภิบาลอื่นๆ

ทิพสุดา แก้วหนองปิง (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการวิจัย คือ 1) บุคลากรภายในองค์กรบางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลและยังขาดจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาล 2) การบริหารงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองทำให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา ประกอบด้วย 1) ต้องจัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นประจำทุกปีและควรจัดให้มีหลักสูตร “การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล” และการจัดตั้ง “คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรมสอบสวนคดีพิเศษ”

ขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) จัดโครงสร้างหน่วยงานและการสร้างกลไกการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระเพิ่มมากขึ้น และไม่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานจากบุคคล คณะบุคคล หรือผู้มีอิทธิพล เพื่อให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการทำวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่ควรอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงใด หรือควรแยกเป็นหน่วยงานอิสระเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยจัดให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกตำแหน่งและทุกระดับหมุนเวียนกันเข้าร่วม 3) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หรือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ดังที่นำเสนอมาในเบื้องต้น ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยสรุปการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																		
	หนังสือ/ตำรา	งานวิจัยวิทยานิพนธ์	วารสาร/บทความทางวิชาการ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	หลักประกันสุขภาพ	หลักประกันชีวิต	หลักการตอบสนอง	หลักการรับคิดหอบ/สามารถตรวจสอบได้	หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	หลักนิติธรรม	หลักความเสมอภาค	หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นด้านภาคี	หลักการกระจายอำนาจ	หลักธรรมาภิบาล/ธรรมาภิบาล
สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2555, หน้า 19-22)	✓									✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
หลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อรรถ ทีวีระวงษ์ (2557) การ บริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																		
	วรรณกรรม ที่ทบทวน	หนังสือ/ตำรา งานวิจัยวิทยานิพนธ์	วารสาร/บทความทางวิชาการ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	หลักประสิทธิภาพ	หลักประสิทธิผล	หลักการตอบสนอง	หลักการรับคิดชอบ/สามารถ ตรวจสอบได้	หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	หลักนิติธรรม	หลักความเสมอภาค	หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นด้านมิติ	หลักการกระจายอำนาจ	หลักคุณธรรม/จริยธรรม
บุญสืบ โพธิ์ศรี (2559) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการผลิตแรงงานมีอาชีพ			✓			✓							✓	✓	✓		✓		✓
อุบลวรรณ อังสุวรรณ (2559) ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล		✓			✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓				✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																	
	หนังสือ/ตำรา	งานวิจัยวิทยานิพนธ์	วารสาร/บทความทางวิชาการ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	หลักประกันสุขภาพ	หลักประกันสวัสดิการ	หลักประกันการออม/สามารถตรวจสอบได้	หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	หลักนิติธรรม	หลักความเสมอภาค	หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นด้านมิติ	หลักการกระจายอำนาจ	หลักคุณธรรม/จริยธรรม
นิภาวรรณ ศิวอ่อน (2559) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนืออำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	✓			✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓				✓
กมลพรรณ พึ่งด้วย (2561) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง															
	หนังสือตำรา	รศ.พนมเบญจา/อ.จิตติพัฒน์	วารสารเชิงเทคนิค/วารสาร	บท	ยูเอ	เบญจา/อ.จิตติพัฒน์	นางพนมเบญจา	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์	นางจิตติพัฒน์
กมลพรรณ พึ่งด้วย (2561) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ชวบดินทร์ อธิพิงศ์เดช (2560) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว	✓	✓			✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																				
	หนังสือ/ตำรา	งานวิจัยตีพิมพ์	วารสาร/บทความวิชาการ	เทศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ภาพ	หลักปรัชญา	หลักประสบการณ์	หลักการตอบสนอง	องศา/ระดับ/หรือระดับชั้น	ได้	หลักคุณวุฒิ/คุณวุฒิ	มรรชติบัญญัติ	บทความ/หรือบทความ	เล่ม/หรือเล่ม	มรรชติบัญญัติ/หรือมรรชติบัญญัติ	
ภาสกร บูรณ์เจริญ (2560) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย	✓		✓	✓		✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓			✓	✓
วิไลพร ชนะศึก (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																		
	หนังสือ/ตำรา	งานวิจัยวิทยานิพนธ์	วารสาร/บทความทางวิชาการ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	หลักประสิทธิภาพ	หลักประสิทธิผล	หลักการตอบสนอง	หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้	หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	หลักนิติธรรม	หลักความเสมอภาค	หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นด้านมิติ	หลักการกระจายอำนาจ	หลักคุณธรรม/จริยธรรม
อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียม และคณะ (2561) ธรรมนูญสถาบันกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน			✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓		✓		✓
มณีรัตน์ ไกรสิทธิ์ (2561) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของการขงแห่งประเทศไทย เขตภาคใต้ตอนบน	✓			✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓		✓		✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อเอกสาร/หรือผู้แต่ง	ตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																				
	วรรณกรรม ที่ทบทวน	หนังสือ/ตำรา	งานวิจัยวิทยานิพนธ์	วารสาร/บทความทางวิชาการ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	หลักประสิทธิภาพ	หลักประสิทธิผล	หลักการตอบสนอง	หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรงต่อส่ได้	หลักความยืดหยุ่นไปปฏิบัติงาน	หลักนิติธรรม	หลักความเสมอภาค	หลักการมีส่วนร่วม/มุ่งเน้นขั้นตอน	หลักการกระจายอำนาจ	หลักคุณธรรม/จริยธรรม	
ศุภณัฐ ชันติวงศ์ (2561) ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารตามหลักธรรมาของกรมกำลังพลทหารบก		✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทิพสุดา แก้วหนองปิง (2562) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรมสอบสวนคดีพิเศษ			✓											✓	✓	✓		✓			✓

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

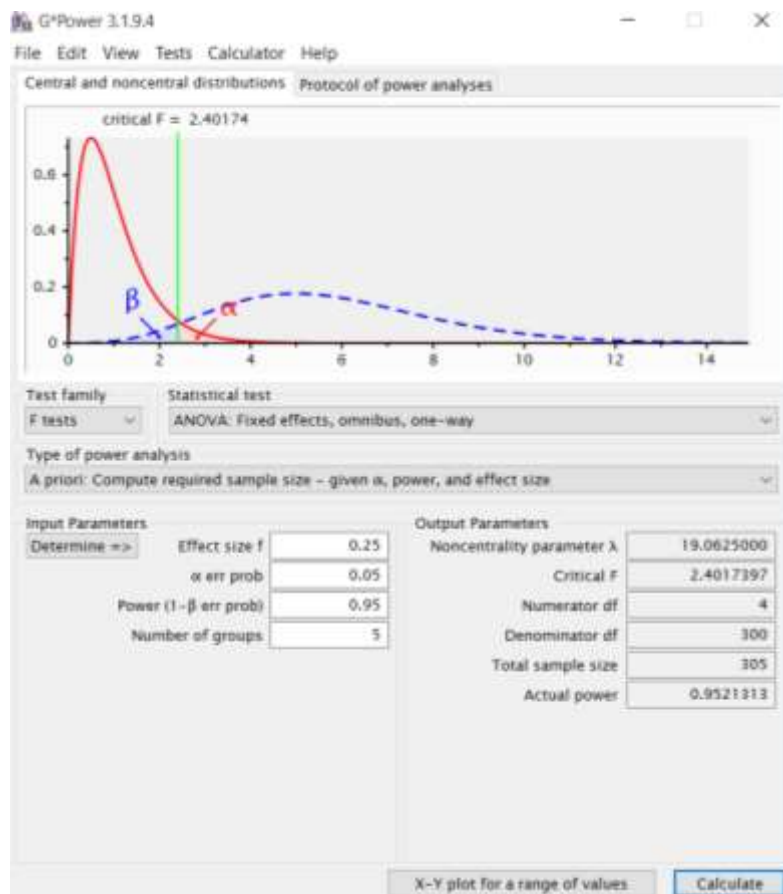
##### ประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 605 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2563)

##### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 605 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้โปรแกรม G\*Power 3 (Erdfelder et al., 2007) กำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-way Anova การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 (ระดับกลาง) Cohen (1977) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจทดสอบ (Power of test) เท่ากับ 0.95 จำนวนกลุ่ม 5 กลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 305 ตัวอย่าง ดังภาพประกอบที่ 3.1





ภาพประกอบที่ 3.1 การคำนวณ โดยใช้ One-way Anova จะได้ 305 ตัวอย่าง

จากการคำนวณ โดยใช้ One-way Anova จะได้ 305 ตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ลงในกล่อง แล้วหยิบขึ้นมาทีละใบได้ใบใดแล้วให้ทำการบันทึกชื่อไว้ แล้วนำสลากกลับไปลงในกล่องเพื่อให้ทุกชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีกก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ทำเช่นนี้จนได้จำนวนกลุ่ม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	ผู้บริหาร	8	-	-	8	4
2	สำนักงานรัฐมนตรี	7	9	10	26	13
3	กองกลาง	42	27	44	113	57
4	กองกฎหมาย	11	3	4	18	9
5	ผู้เชี่ยวชาญกฎหมาย	1	-	1	2	1
6	กองการต่างประเทศ	14	4	6	24	12
7	กองตรวจราชการ	16	3	9	28	14
8	กองเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	6	2	5	13	7
9	กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	22	43	196	261	132
10	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	32	7	19	58	29
11	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	-	7	15	8
12	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	2	1	7	3
13	กลุ่มตรวจสอบภายใน	3	2	-	5	2
14	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	4	-	1	5	2
15	จ้างงานคนพิการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง	-	-	13	13	7
16	ส่วนภูมิภาคช่วยราชการส่วนกลาง	9	-	-	9	5
<b>รวม</b>		<b>187</b>	<b>102</b>	<b>316</b>	<b>605</b>	<b>305</b>

ที่มาข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2563

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยวิธีใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple-Choice) รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แบบของคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 209) ได้กำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

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

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน มีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 209)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ความหมาย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แบบของคำถามเป็นคำถามชนิดปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire)

### 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pre-Test) โดยทำการทดสอบกับผู้ที่มิคุ้นเคยตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 30 ชุด เมื่อได้ผลแล้ว นำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนามจริงต่อไป

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมในบางข้อ ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามสามารถตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้อย่างแท้จริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบก่อน (Pre-test) 30 ชุดแล้วนั้น มาพิจารณาเพื่อหาค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach เท่ากับ 0.986 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ทั้งชุด มีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก จำนวน 99 คน
2. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่เลือกใช้มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ในระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 209)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ความหมาย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) กรณีตัวแปรสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ LSD

งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 305 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	196	64.26
หญิง	109	35.74
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 64.26 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	-	-
21-30 ปี	122	40.00
31-40 ปี	119	39.02
41-50 ปี	54	17.70
51-60 ปี	10	3.28
<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8.20
ปริญญาตรี	204	66.88
สูงกว่าปริญญาตรี	76	24.92
<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 66.88 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
จ้างเหมาบริการ	152	49.84
พนักงานราชการ	52	17.05
ข้าราชการ	101	33.11
<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งจ้างเหมาบริการ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.84 รองลงมา ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11 และมีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	176	57.70
5-10 ปี	74	24.26
11-16 ปี	20	6.56
17 ปีขึ้นไป	35	11.48
<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	50	16.39
15,001 – 30,000 บาท	219	71.80
30,001 – 50,000 บาท	33	10.82
50,001 บาทขึ้นไป	3	0.99
<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7- 4.17

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หลักประสิทธิภาพ	3.71	0.75	มาก
2. หลักประสิทธิผล	4.01	0.68	มาก
3. หลักการตอบสนอง	3.79	0.75	มาก
4. หลักการรับฟังข้อคิดเห็น/สามารถตรวจสอบได้	3.97	0.66	มาก
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	3.83	0.88	มาก
6. หลักนิติธรรม	3.93	0.76	มาก
7. หลักความเสมอภาค	3.82	0.83	มาก
8. หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ	3.69	0.92	มาก
9. หลักการกระจายอำนาจ	3.86	0.81	มาก
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	4.04	0.82	มาก
โดยรวม	<b>3.87</b>	<b>0.70</b>	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาล  
 ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.70) เมื่อ  
 พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.82)  
 รองลงมา หลักประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.68) หลักการรับฟังข้อคิดเห็น/สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.66) หลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.76) หลักการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 3.86$ ,  
 S.D. = 0.81) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.88) หลักความเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.82$ ,  
 S.D. = 0.83) หลักการตอบสนอง ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.75) หลักประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. =  
 0.75) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิภาพ

หลักประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี และกระบวนการที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับ หน่วยงาน	3.89	0.81	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติให้สั้นหรือ เบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และ ประหยัดทรัพยากร	3.53	0.99	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานจนบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม	3.87	0.82	มาก
4. ผู้บริหารยกเลิกขั้นตอนที่ล่าสมัยและไม่มีความจำเป็น	3.53	0.92	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  
 S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี และกระบวนการที่  
 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ ,  
 S.D. = 0.81) รองลงมา ผู้บริหารปฏิบัติงานจนบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.  
 = 0.82) หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อ  
 ความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.99) และผู้บริหรยกเลิกขั้นตอน  
 ที่ล่าสมัยและไม่มีความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิผล

หลักประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์	4.10	0.79	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.92	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.92	0.88	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด	3.97	0.77	มาก
5. ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	4.14	0.75	มาก
6. ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	มาก
7. ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.82	มาก
โดยรวม	4.01	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.75) รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.79) ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.80) ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.77) ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.82) ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.78) และผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการตอบสนอง

หลักการตอบสนอง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและมีการประกาศให้ ทราบทั่วทั้งองค์กร	3.73	0.83	มาก
2. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานหรือขั้นตอนที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้	3.84	0.88	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.77	มาก
4. ผู้บริหารตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและที่ แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.94	มาก
โดยรวม	3.79	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  
 S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ  
 ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.77) รองลงมา หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานหรือ  
 ขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.88)  
 หน่วยงานมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ  
 และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.83) และผู้บริหารตอบสนองความ  
 ต้องการที่หลากหลายและที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการรับผิดชอบ/  
 สามารถตรวจสอบได้

หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลและติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ	4.02	0.72	มาก
2. มีการนำโครงการ กิจกรรมหรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมตามที่กำหนดไว้	3.95	0.69	มาก
3. หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	3.84	0.88	มาก
4. การปฏิบัติงานคำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.08	0.76	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานคำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.76) หน่วยงานมีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.72) มีการนำโครงการ กิจกรรมหรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.69) และหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเปิดเผย/โปร่งใส

หลักความเปิดเผย/ความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและ โปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	3.88	0.99	มาก
2. หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและมีคณะกรรมการเพื่อเป็น องค์ประกอบในการพิจารณา	3.90	0.96	มาก
3. หน่วยงานมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของ บุคลากรที่ชัดเจน	3.89	0.93	มาก
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรติดตามตรวจสอบ แผนงาน โครงการต่างๆ และการใช้งบประมาณ	3.64	1.11	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเปิดเผย/โปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$   
 = 3.83, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ  
 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา มีค่าเฉลี่ย  
 สูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.96) รองลงมา หน่วยงานมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของ  
 บุคลากรที่ชัดเจน ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 0.93) หน่วยงานมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและ  
 โปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X}$  = 3.88, S.D. = 0.99) และเปิด  
 โอกาสให้ประชาชนและบุคลากรติดตามตรวจสอบแผนงาน โครงการต่างๆ และการใช้งบประมาณ  
 ( $\bar{X}$  = 3.64, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4.00	0.79	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	3.92	0.93	มาก
3. การบริหารงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎหมายบัญญัติ	3.88	0.85	มาก
4. หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค	3.81	0.91	มาก
5. หน่วยงานมีการบริหารงาน การเงิน และการจัดการทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบราชการ	4.04	0.96	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการบริหารงาน การเงิน และการจัดการทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.96) รองลงมา ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.79) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.93) การบริหารงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎหมายบัญญัติ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.85) และหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเสมอภาค

หลักความเสมอภาค	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญ เร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติงานตามแผนงาน	3.89	0.81	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดย ความเท่าเทียมกัน	3.69	0.99	มาก
3. หน่วยงานมีการบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง	3.87	0.93	มาก
โดยรวม	3.82	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ,  
 S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญ  
 เร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติงานตามแผนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. =  
 0.81) รองลงมา หน่วยงานมีการบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการ  
 ปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.93) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับ  
 ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยความเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการมีส่วนร่วม/  
 การมุ่งเน้นฉันทามติ

หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	3.72	0.92	มาก
2. หน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	3.68	1.01	มาก
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.60	1.05	มาก
4. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในความคิด แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และตรวจสอบผู้บริหาร ได้อย่างแท้จริง	3.69	1.05	มาก
5. ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มความสามารถ	3.76	1.02	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.92</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 1.02) รองลงมา หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.92) บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในความคิด แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และตรวจสอบผู้บริหาร ได้อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 1.05) หน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 1.01) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในหลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารจัดการโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.81	0.79	มาก
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตาม ความรู้ความสามารถ	4.00	0.89	มาก
3. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการ ดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน	3.78	0.96	มาก
โดยรวม	3.86	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} =$   
 3.86, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่าย  
 ตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.89) รองลงมา ผู้บริหารจัดการ  
 โครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.79) และผู้บริหารมีการมอบ  
 อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการ  
 ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักคุณธรรม/จริยธรรม

หลักคุณธรรม/จริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	3.94	0.84	มาก
2. ผู้บริหารและบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยนและไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ	4.15	0.89	มาก
3. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม	4.05	0.87	มาก
4. ผู้บริหารและบุคลากรบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	4.05	0.85	มาก
5. ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	4.00	0.94	มาก
โดยรวม	4.04	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยนและไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.89) รองลงมา ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.87) ผู้บริหารและบุคลากรบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.85) ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.94) และผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) กรณีตัวแปรสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.18

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักประสิทธิภาพ	3.70	0.86	3.71	0.50	-0.151	0.880
2. หลักประสิทธิผล	3.95	0.74	4.12	0.51	-2.375	0.018*
3. หลักการตอบสนอง	3.69	0.79	3.98	0.62	-3.575	0.000*
4. หลักการรับฟังข้อคิด/สามารถตรวจสอบ ได้	3.94	0.69	4.03	0.60	-1.051	0.294
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	3.81	0.95	3.85	0.74	-0.318	0.751
6. หลักนิติธรรม	3.81	0.84	4.13	0.55	-3.989	0.000*
7. หลักความเสมอภาค	3.71	0.92	4.02	0.58	-3.642	0.000*
8. หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ	3.73	0.94	3.62	0.89	1.003	0.317
9. หลักการกระจายอำนาจ	3.78	0.86	4.01	0.67	-2.494	0.013*
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	4.00	0.89	4.09	0.67	-1.032	0.303
โดยรวม	3.81	0.76	3.96	0.57	-1.857	0.064

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.812	3	1.271	2.269	0.081
	ภายในกลุ่ม	168.591	301	0.560		
	<b>รวม</b>	<b>172.402</b>	<b>304</b>			
2. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2.765	3	0.922	2.042	0.108
	ภายในกลุ่ม	135.859	301	0.451		
	<b>รวม</b>	<b>138.625</b>	<b>304</b>			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	2.936	3	0.979	1.756	0.156
	ภายในกลุ่ม	167.757	301	0.557		
	<b>รวม</b>	<b>170.693</b>	<b>304</b>			
4. หลักการระับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3.645	3	1.215	2.855	0.037*
	ภายในกลุ่ม	128.118	301	0.426		
	<b>รวม</b>	<b>131.763</b>	<b>304</b>			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	5.746	3	1.915	2.498	0.060
	ภายในกลุ่ม	230.794	301	0.767		
	<b>รวม</b>	<b>236.540</b>	<b>304</b>			
6. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.323	3	0.441	0.753	0.521
	ภายในกลุ่ม	176.131	301	0.585		
	<b>รวม</b>	<b>177.453</b>	<b>304</b>			
7. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	6.190	3	2.063	3.092	0.027*
	ภายในกลุ่ม	200.872	301	0.667		
	<b>รวม</b>	<b>207.062</b>	<b>304</b>			
8. หลักการมีส่วนร่วม/การ มุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	10.117	3	3.372	4.078	0.007*
	ภายในกลุ่ม	248.919	301	0.827		
	<b>รวม</b>	<b>259.036</b>	<b>304</b>			
9. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	4.107	3	1.369	2.133	0.096
	ภายในกลุ่ม	193.201	301	0.642		
	<b>รวม</b>	<b>197.308</b>	<b>304</b>			
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.412	3	1.137	1.717	0.163
	ภายในกลุ่ม	199.322	301	0.662		
	<b>รวม</b>	<b>202.734</b>	<b>304</b>			
<b>โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	2.999	3	1.000	2.060	0.106
	ภายในกลุ่ม	146.086	301	0.485		
	<b>รวม</b>	<b>149.085</b>	<b>304</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20-4.22

**ตารางที่ 4.20** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการความรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.04	3.84	4.11	3.93
21-30 ปี	4.04	-	<b>0.20</b> <b>(0.019)*</b>	-0.07 (0.511)	0.11 (0.589)
31-40 ปี	3.84		-	<b>-0.27</b> <b>(0.013)*</b>	-0.09 (0.701)
41-50 ปี	4.11			-	0.18 (0.408)
51-60 ปี	3.93				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการความรับผิชอบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการความรับผิชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่



1. บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาวะความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาวะความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.89	3.65	4.01	3.83
21-30 ปี	3.89	-	<b>0.24</b> <b>(0.017)*</b>	-0.12 (0.422)	0.06 (0.807)
31-40 ปี	3.65		-	<b>-0.36</b> <b>(0.008)*</b>	-0.18 (0.489)
41-50 ปี	4.01			-	0.18 (0.489)
51-60 ปี	3.83				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักเสมอภาคมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/  
 การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.91	3.56	3.51	3.50
21-30 ปี	3.91	-	<b>0.35</b> <b>(0.003)*</b>	<b>0.40</b> <b>(0.007)*</b>	0.41 (0.167)
31-40 ปี	3.56		-	0.05 (0.720)	0.06 (0.829)
41-50 ปี	3.51			-	0.01 (0.972)
51-60 ปี	3.50				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรรม มาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.208	2	2.104	3.778	0.024*
	ภายในกลุ่ม	168.194	302	0.557		
	<b>รวม</b>	<b>172.402</b>	<b>304</b>			
2. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	0.514	2	0.257	0.562	0.571
	ภายในกลุ่ม	138.110	302	0.457		
	<b>รวม</b>	<b>138.625</b>	<b>304</b>			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.096	0.169	0.844
	ภายในกลุ่ม	170.693	302	0.565		
	<b>รวม</b>	<b>170.693</b>	<b>304</b>			
4. หลักการรับผิชอบ/ สามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	0.827	2	0.414	0.954	0.386
	ภายในกลุ่ม	130.936	302	0.434		
	<b>รวม</b>	<b>131.763</b>	<b>304</b>			
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.836	2	1.418	1.833	0.162
	ภายในกลุ่ม	233.704	302	0.576		
	<b>รวม</b>	<b>236.540</b>	<b>304</b>			
6. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.486	2	1.743	3.026	0.050
	ภายในกลุ่ม	173.967	302	0.576		
	<b>รวม</b>	<b>177.453</b>	<b>304</b>			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	3.990	2	1.995	2.967	0.053
	ภายในกลุ่ม	203.073	302	0.672		
	<b>รวม</b>	<b>207.062</b>	<b>304</b>			
8. หลักการมีส่วนร่วม/การ มุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	2.355	2	1.177	1.385	0.252
	ภายในกลุ่ม	256.681	302	0.850		
	<b>รวม</b>	<b>259.036</b>	<b>304</b>			
9. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.178	0.272	0.762
	ภายในกลุ่ม	196.953	302	0.652		
	<b>รวม</b>	<b>197.308</b>	<b>304</b>			
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.816	2	1.408	2.127	0.121
	ภายในกลุ่ม	199.918	302	0.662		
	<b>รวม</b>	<b>202.734</b>	<b>304</b>			
<b>โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	0.779	2	0.390	0.793	0.453
	ภายในกลุ่ม	148.305	302	0.491		
	<b>รวม</b>	<b>149.085</b>	<b>304</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.24** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ  
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.09	3.66	3.71
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.09	-	<b>0.43</b> <b>(0.006)*</b>	<b>0.38</b> <b>(0.030)*</b>
ปริญญาตรี	3.66		-	-0.05 (0.562)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรรม ภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.008	2	7.004	13.354	0.000*
	ภายในกลุ่ม	158.395	302	0.524		
	<b>รวม</b>	<b>172.402</b>	<b>304</b>			
2. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	7.266	2	3.633	8.352	0.000*
	ภายในกลุ่ม	131.359	302	0.435		
	<b>รวม</b>	<b>138.625</b>	<b>304</b>			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	13.574	2	6.787	13.046	0.000*
	ภายในกลุ่ม	157.118	302	0.520		
	<b>รวม</b>	<b>170.693</b>	<b>304</b>			
4. หลักการรับผิดชอบต่อ/ สามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	7.709	2	3.854	9.383	0.000*
	ภายในกลุ่ม	124.054	302	0.411		
	<b>รวม</b>	<b>131.763</b>	<b>304</b>			
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	6.951	2	3.476	4.572	0.011*
	ภายในกลุ่ม	229.589	302	0.760		
	<b>รวม</b>	<b>236.540</b>	<b>304</b>			
6. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	11.579	2	5.790	10.541	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.874	302	0.549		
	<b>รวม</b>	<b>177.453</b>	<b>304</b>			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	14.275	2	7.137	11.181	0.000*
	ภายในกลุ่ม	192.788	302	0.638		
	<b>รวม</b>	<b>207.062</b>	<b>304</b>			
8. หลักการมีส่วนร่วม/การ มุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	13.477	2		8.268	0.000*
	ภายในกลุ่ม	245.588	302			
	<b>รวม</b>	<b>259.036</b>	<b>304</b>			
9. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	7.304	2	3.652	5.804	0.003*
	ภายในกลุ่ม	190.004	302	0.629		
	<b>รวม</b>	<b>197.308</b>	<b>304</b>			
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.185	2	1.092	1.645	0.195
	ภายในกลุ่ม	200.549	302	0.664		
	<b>รวม</b>	<b>202.737</b>	<b>304</b>			
<b>โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	7.807	2	3.903	8.344	0.000*
	ภายในกลุ่ม	141.278	302	0.468		
	<b>รวม</b>	<b>149.085</b>	<b>304</b>			

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26-4.35

**ตารางที่ 4.26** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.51	4.06	3.82
จ้างเหมาบริการ	3.51	-	<b>-0.55</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.31</b> <b>(0.001)*</b>
พนักงานราชการ	4.06		-	0.24 (0.052)
ข้าราชการ	3.82			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ



ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.87	4.27	4.09
จ้างเหมาบริการ	3.87	-	<b>-0.40</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.22</b> <b>(0.007)*</b>
พนักงานราชการ	4.27		-	0.18 (0.138)
ข้าราชการ	4.09			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

**ตารางที่ 4.28** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.63	4.22	3.83
จ้างเหมาบริการ	3.63	-	<b>-0.59</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.20</b> <b>(0.031)*</b>
พนักงานราชการ	4.22		-	<b>0.39</b> <b>(0.002)*</b>
ข้าราชการ	3.83			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

**ตารางที่ 4.29** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ  
/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ  
ของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.86	4.31	3.97
จ้างเหมาบริการ	3.86	-	<b>-0.45</b> <b>(0.000)*</b>	-0.11 (0.209)
พนักงานราชการ	4.31		-	<b>0.34</b> <b>(0.002)*</b>
ข้าราชการ	3.97			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

**ตารางที่ 4.30** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย  
 /โปร่งใส จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน ราชการ	ข้าราชการ
		3.75	4.16	3.77
จ้างเหมาบริการ	3.75	-	<b>-0.41</b> <b>(0.004)*</b>	-0.002 <b>(0.860)</b>
พนักงานราชการ	4.16		-	<b>0.39</b> <b>(0.009)*</b>
ข้าราชการ	3.77			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใส จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

**ตารางที่ 4.31** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.76	4.29	3.99
จ้างเหมาบริการ	3.76	-	<b>-0.53</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.23</b> <b>(0.016)*</b>
พนักงานราชการ	4.29		-	<b>0.30</b> <b>(0.018)*</b>
ข้าราชการ	3.99			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

**ตารางที่ 4.32** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.62	4.19	3.92
จ้างเหมาบริการ	3.62	-	<b>-0.57</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.30</b> <b>(0.004)*</b>
พนักงานราชการ	4.19		-	<b>0.27</b> <b>(0.047)*</b>
ข้าราชการ	3.92			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ

**ตารางที่ 4.33** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม  
 /การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.74	4.05	3.44
จ้างเหมาบริการ	3.74	-	<b>-0.31</b> <b>(0.029)*</b>	<b>0.30</b> <b>(0.011)*</b>
พนักงานราชการ	4.05		-	<b>0.61</b> <b>(0.000)*</b>
ข้าราชการ	3.44			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

**ตารางที่ 4.34** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.75	4.19	3.85
จ้างเหมาบริการ	3.75	-	<b>-0.44</b> <b>(0.001)*</b>	-0.10 <b>(0.363)</b>
พนักงานราชการ	4.19		-	<b>0.34</b> <b>(0.012)*</b>
ข้าราชการ	3.85			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ



ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	จ้างเหมาบริการ	พนักงาน	ข้าราชการ
			ราชการ	
		3.75	4.19	3.87
จ้างเหมาบริการ	3.75	-	<b>-0.44</b> <b>(0.000)*</b>	-0.12 <b>(0.158)</b>
พนักงานราชการ	4.19		-	<b>0.32</b> <b>(0.006)*</b>
ข้าราชการ	3.87			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.818	3	2.939	5.409	0.001*
	ภายในกลุ่ม	163.584	301	0.543		
	<b>รวม</b>	<b>172.402</b>	<b>304</b>			
2. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	6.453	3	2.151	4.898	0.002*
	ภายในกลุ่ม	132.172	301	0.439		
	<b>รวม</b>	<b>138.625</b>	<b>304</b>			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	14.609	3	4.870	9.391	0.000*
	ภายในกลุ่ม	156.084	301	0.519		
	<b>รวม</b>	<b>170.693</b>	<b>304</b>			
4. หลักการรับผิดชอบต่อ สามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	5.420	3	1.807	4.304	0.005*
	ภายในกลุ่ม	126.343	301	0.420		
	<b>รวม</b>	<b>131.763</b>	<b>304</b>			
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	5.688	3	1.896	2.472	0.062
	ภายในกลุ่ม	230.852	301	0.767		
	<b>รวม</b>	<b>236.540</b>	<b>304</b>			
6. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.091	3	2.697	4.793	0.003*
	ภายในกลุ่ม	169.362	301	0.563		
	<b>รวม</b>	<b>177.453</b>	<b>304</b>			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	8.114	3	2.705	4.092	0.007*
	ภายในกลุ่ม	198.949	301	0.661		
	<b>รวม</b>	<b>207.062</b>	<b>304</b>			
8. หลักการมีส่วนร่วม/การ มุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	16.774	3	5.591	6.947	0.000*
	ภายในกลุ่ม	242.261	301	0.805		
	<b>รวม</b>	<b>259.036</b>	<b>304</b>			
9. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	9.950	3	3.317	5.329	0.001*
	ภายในกลุ่ม	187.357	301	0.622		
	<b>รวม</b>	<b>197.308</b>	<b>304</b>			
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.345	3	3.115	4.848	0.003*
	ภายในกลุ่ม	193.389	301	0.642		
	<b>รวม</b>	<b>202.734</b>	<b>304</b>			
<b>โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	6.865	3	2.288	4.843	0.003*
	ภายในกลุ่ม	142.220	301	0.472		
	<b>รวม</b>	<b>149.085</b>	<b>304</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใสที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.37-4.46

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.57	3.97	3.73	3.83
น้อยกว่า 5 ปี	3.57	-	<b>-0.40</b> (0.000)*	-0.16 (0.372)	-0.26 (0.059)
5-10 ปี	3.97		-	0.24 (0.195)	0.14 (0.363)
11-16 ปี	3.73			-	-0.10 (0.617)
17 ปีขึ้นไป	3.83				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.38** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.89	4.20	4.11	4.17
น้อยกว่า 5 ปี	3.89	-	<b>-0.31</b> <b>(0.001)*</b>	-0.22 (0.165)	<b>-0.28</b> <b>(0.022)*</b>
5-10 ปี	4.20		-	0.09 (0.560)	0.03 (0.807)
11-16 ปี	4.11			-	-0.06 (0.730)
17 ปีขึ้นไป	4.17				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.39** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.62	4.12	4.04	3.85
น้อยกว่า 5 ปี	3.62	-	<b>-0.50</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.42</b> <b>(0.014)*</b>	-0.23 (0.084)
5-10 ปี	4.12		-	0.08 (0.643)	0.27 (0.067)
11-16 ปี	4.04			-	0.19 (0.354)
17 ปีขึ้นไป	3.85				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.40** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ  
/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.87	4.17	4.11	4.01
น้อยกว่า 5 ปี	3.87	-	<b>-0.30</b> <b>(0.001)*</b>	0.24 (0.107)	-0.14 (0.237)
5-10 ปี	4.17		-	0.06 (0.714)	0.16 (0.215)
11-16 ปี	4.11			-	0.10 (0.562)
17 ปีขึ้นไป	4.01				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.41** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.79	4.12	4.21	4.03
น้อยกว่า 5 ปี	3.79	-	<b>-0.33</b> <b>(0.002)*</b>	<b>-0.42</b> <b>(0.019)*</b>	-0.24 (0.082)
5-10 ปี	4.12		-	-0.09 (0.651)	0.09 (0.559)
11-16 ปี	4.21			-	0.18 (0.404)
17 ปีขึ้นไป	4.03				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี



**ตารางที่ 4.42** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.68	4.00	4.00	4.03
น้อยกว่า 5 ปี	3.68	-	<b>-0.32</b> <b>(0.005)*</b>	-0.32 (0.094)	<b>-0.35</b> <b>(0.020)*</b>
5-10 ปี	4.00		-	0.000 (1.00)	-0.03 (0.864)
11-16 ปี	4.00			-	-0.03 (0.900)
17 ปีขึ้นไป	4.03				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักความเสมอภาคมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.43** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม  
/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.71	3.93	3.66	3.09
น้อยกว่า 5 ปี	3.71	-	-0.22 (0.081)	0.05 (0.796)	<b>0.62</b> <b>(0.000)*</b>
5-10 ปี	3.93		-	0.27 (0.229)	<b>0.84</b> <b>(0.000)*</b>
11-16 ปี	3.66			-	<b>0.57</b> <b>(0.026)*</b>
17 ปีขึ้นไป	3.09				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 4.44** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.73	4.14	4.10	3.81
น้อยกว่า 5 ปี	3.73	-	<b>-0.41</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.37</b> <b>(0.048)*</b>	-0.08 (0.591)
5-10 ปี	4.14		-	0.04 (0.842)	<b>0.33</b> <b>(0.042)*</b>
11-16 ปี	4.10			-	0.29 (0.190)
17 ปีขึ้นไป	3.81				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 4.45** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.90	4.32	4.11	4.07
น้อยกว่า 5 ปี	3.90	-	<b>-0.42</b>	-0.21	-0.17
			<b>(0.000)*</b>	(0.273)	(0.247)
5-10 ปี	4.32		-	0.21	0.25
				(0.296)	(0.134)
11-16 ปี	4.11			-	0.04
					(0.874)
17 ปีขึ้นไป	4.07				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 4.46** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.75	4.10	3.99	3.86
น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-	<b>-0.35</b> <b>(0.000)*</b>	-0.24 (0.129)	-0.11 (0.391)
5-10 ปี	4.10		-	0.11 (0.540)	0.24 (0.085)
11-16 ปี	3.99			-	0.13 (0.476)
17 ปีขึ้นไป	3.86				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกัน

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.663	3	0.554	0.977	0.404
	ภายในกลุ่ม	170.740	301	0.567		
	<b>รวม</b>	<b>172.402</b>	<b>304</b>			
2. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2.310	3	0.770	1.701	0.167
	ภายในกลุ่ม	136.314	301	0.453		
	<b>รวม</b>	<b>138.625</b>	<b>304</b>			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	11.362	3	3.787	7.155	0.000*
	ภายในกลุ่ม	159.330	301	0.529		
	<b>รวม</b>	<b>170.693</b>	<b>304</b>			
4. หลักการรับผิดชอบต่อ/ สามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	12.380	3	4.127	10.405	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.383	301	0.397		
	<b>รวม</b>	<b>131.763</b>	<b>304</b>			
5. หลักความเปิดเผย/โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	4.337	3	1.446	1.874	0.134
	ภายในกลุ่ม	232.203	301	0.771		
	<b>รวม</b>	<b>236.540</b>	<b>304</b>			
6. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.753	3	0.584	1.001	0.393
	ภายในกลุ่ม	175.700	301	0.584		
	<b>รวม</b>	<b>177.453</b>	<b>304</b>			

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.559	3	0.853	1.255	0.290
	ภายในกลุ่ม	204.504	301	0.679		
	<b>รวม</b>	<b>207.062</b>	<b>304</b>			
8. หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้น ฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	16.673	3	0.558	6.902	0.000*
	ภายในกลุ่ม	242.362	301	0.805		
	<b>รวม</b>	<b>259.036</b>	<b>304</b>			
9. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	8.086	3	2.695	4.288	0.006*
	ภายในกลุ่ม	189.221	301	0.629		
	<b>รวม</b>	<b>197.308</b>	<b>304</b>			
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.218	3	1.406	2.132	0.096
	ภายในกลุ่ม	198.516	301	0.660		
	<b>รวม</b>	<b>202.734</b>	<b>304</b>			
<b>โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	3.512	3	1.171	2.420	0.066
	ภายในกลุ่ม	145.573	301	0.484		
	<b>รวม</b>	<b>149.085</b>	<b>304</b>			

จากตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ และหลักการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.48-4.51

**ตารางที่ 4.48** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง  
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001-30,000	30,001-50,000	50,000 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.36	3.88	3.85	3.92
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.36	-	<b>-0.52</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.49</b> <b>(0.003)*</b>	-0.56 (0.199)
15,001-30,000 บาท	3.88		-	0.03 (0.790)	-0.04 (0.940)
30,001-50,000 บาท	3.85			-	-0.07 (0.877)
50,000 บาทขึ้นไป	3.92				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการตอบสนอง มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท



**ตารางที่ 4.49** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ  
/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ทดสอบของ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001-	30,001-	50,000 บาทขึ้นไป
		บาท	30,000	50,000 บาท	บาท
		3.52	4.07	4.00	4.00
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.52	-	<b>-0.55</b> <b>(0.000)*</b>	<b>-0.48</b> <b>(0.001)*</b>	-0.48 (0.201)
15,001-30,000 บาท	4.07		-	-0.07 (0.548)	-0.07 (0.847)
30,001-50,000 บาท	4.00			-	0.00 (1.000)
50,000 บาทขึ้นไป	4.00				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

**ตารางที่ 4.50** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม  
 /การมุ่งเน้นฉันทมติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายกลุ่ม ด้วยวิธีการ  
 ทดสอบของ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001-	30,001-	50,000 บาทขึ้นไป
		บาท	30,000	50,000 บาท	บาท
		3.61	3.81	3.10	2.93
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.61	-	-0.20 (0.148)	<b>0.51</b> <b>(0.013)*</b>	0.68 (0.207)
15,001-30,000 บาท	3.81		-	<b>0.71</b> <b>(0.000)*</b>	0.88 (0.093)
30,001-50,000 บาท	3.10			-	0.17 (0.754)
50,000 บาทขึ้นไป	2.93				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทมติ  
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ กัน  
 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้าน  
 หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทมติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 กลุ่ม  
 ได้แก่

1. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้น  
 ฉันทมติ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้น  
 ฉันทมติ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท

**ตารางที่ 4.51** เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ  
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001-	30,001-	50,000 บาทขึ้นไป
		บาท	30,000	50,000 บาท	บาท
		3.51	3.95	3.79	4.11
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.51	-	<b>-0.44</b> <b>(0.001)*</b>	-0.28 (0.110)	-0.60 (0.206)
15,001-30,000 บาท	3.95		-	0.16 (0.306)	-0.16 (0.727)
30,001-50,000 บาท	3.79			-	-0.32 (0.513)
50,000 บาทขึ้นไป	4.11				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
		Sig.	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. เพศ	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.064		✓
2. อายุ	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.106		✓
3. ระดับการศึกษา	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.453		✓
4. ตำแหน่งงาน	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.000	✓	
5. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.003	✓	
6. รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	0.066		✓

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นบุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 305 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 64.26 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 66.88 มีตำแหน่งจ้างเหมาบริการ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.84 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80

##### 2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หลักประสิทธิผล หลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นนั้นตามลำดับ อธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี และกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ

บริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารปฏิบัติงานจนบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร และผู้บริหารยกเลิกขั้นตอนที่ล่าสมัย และไม่มีควมจำเป็น ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมา หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้ หน่วยงานมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร และผู้บริหารตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานมีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมตามที่กำหนดไว้ และหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ตามลำดับ

5. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเปิดเผย/โปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานมีระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน หน่วยงานมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้

ประชาชนและบุคลากรติดตามตรวจสอบแผนงาน โครงการต่างๆ และการใช้งบประมาณตามลำดับ

6. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าหน่วยงานมีการบริหารงาน การเงิน และการจัดการทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม การบริหารงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎหมาย บัญญัติ และหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค ตามลำดับ

7. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติงานตามแผนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานมีการบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยความเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

8. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีอิสระในความคิด แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ และตรวจสอบผู้บริหารได้อย่างแท้จริง หน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

9. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม และ

ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

10. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยนและไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ผู้บริหารและบุคลากรบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมของบุคลากร พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทมติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักความเปิดเผย/โปร่งใสที่ไม่แตกต่างกัน



3.6 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น ด้านหลักการตอบสนอง หลักการรับฟังข้อคิด/สามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ และหลักการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หลักประสิทธิภาพ หลักการรับฟังข้อคิด/สามารถตรวจสอบได้ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อนโยนและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และหน่วยงานมีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกร บุรณ์เจริญ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 พบว่า ระดับการบริหารงานของข้าราชการตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ อังสุวรรณ (2559) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เห็นด้วยอย่างมากต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2. จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น บุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน พนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการและมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง ข้าราชการ และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อาจเป็นหัวหน้าฝ่าย ซึ่งได้รับการมอบอำนาจจากผู้บริหารในการ ดำเนินงานตามความรู้ความสามารถและได้รับการมอบอำนาจจากผู้บริหารในการตัดสินใจในการ ดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง หน่วยงาน ได้มีการ บริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมชาติความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอยู่ใน ระดับสูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งจ้างเหมาบริการและมีตำแหน่งข้าราชการและมากกว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ อังสุวรรณ (2559) ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัด สุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับงานวิจัย ของอรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีตำแหน่ง ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกร บุรณ์เจริญ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลของข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ สถานภาพ สมรส และรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นจันทามติ มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาในการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานเปิด โอกาสให้บุคลากร

เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก

2. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการและมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ

3. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. ควรมีการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. ควรพัฒนาการศึกษาในหัวข้อนี้ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับ  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร).
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวง. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก  
[https://www.m-culture.go.th/th/article\\_view.php?nid=8817](https://www.m-culture.go.th/th/article_view.php?nid=8817). สืบค้นเมื่อวันที่ 10  
ธันวาคม 2563.
- ชวบดินทร์ อธิพิงศ์เดช. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดที่ว่าการ  
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. (งานนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2547). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี.  
กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ทองใบ สุดซารี. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). ธรรมาภิบาลกับราชการไทย. สรรพากรสานส์.
- ทิพสุดา แก้วหนองปิง. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรมสอบสวนคดีพิเศษ.  
(การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นิภาวรรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุย  
เหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (การศึกษาดตามหลักสูตรปริญญารัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม  
งคลรัตนโกสินทร์).
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ. เอกสารประกอบการบรรยาย วันที่ 8  
มิถุนายน 2545. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญสืบ โพธิ์ศรี. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการ  
ผลิตแรงงานมีอาชีพ. บทความวิชาการฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ.  
9(2) : 216-229.

## บรรณานุกรม

- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2560). ประชากรรัฐจากรายการคืนความสุขให้คนในชาติคืออะไร?. วารสารบริหารปกครอง. 6(2) : 1-29.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสกร บุรณ์เจริญ. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- มณีรัตน์ ไกรสิทธิ์. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของการยางแห่งประเทศไทย เขตภาคใต้ตอนบน. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). กลยุทธ์ธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. 10 สิงหาคม 2542.
- ยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2563). ปลัด วธ. ประกาศนโยบายรุกยกระดับเทศกาลประเพณีจากระดับท้องถิ่นสู่นานาชาติ ต่อยอดสินค้าวัฒนธรรม CPOT สร้างงาน สร้างรายได้สู่ท้องถิ่น สานต่อชุมชนคุณธรรมฯ พลัง บวร -เร่งสร้าง Bigdata เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/83468>. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2563.
- วิไลพร ชนะศึก (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (สารนิพนธ์ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสูทธิ์.

## บรรณานุกรม

- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). **ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.** (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศุภณัฐ ชันดีวงศ์. (2561). **ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกรมกำลังพลทหารบก.** (สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2558). **คู่มืออำนาจในการเมืองการปกครอง.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- \_\_\_\_\_. (2563). **ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาลในการบริหารภาครัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย>.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2557). **มติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล.** วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 53(3) : 49.
- \_\_\_\_\_. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2555). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักบริหาร
- \_\_\_\_\_. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

## บรรณานุกรม

- อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. (การค้นคว้าอิสระของการศึกษาลัทธิศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- อาชวีภุริชญู น้อมเนียม และคณะ. (2561). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน. วารสารการบริหารการปกครอง (*Governance Journal*). 7(1) : 66-86.
- อุบลวรรณ อังสุวร. (2559). ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2548). รัฐประศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. กรุงเทพฯ : เอเชียเพรส.

## **BIBLIOGRAPHY**

UNDP. (1997). **Corruption and Good Governance : Discussion Paper 3 , Management**

**Development Discussion, Bureau for Policy and Support.** New York : United Nations Development Program me.

World Bank. (1992). **Governance and Development.** Washington D.C. : The World Bank.



ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

### เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยมีได้กระทบกระเทือนผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ไพโรจน์ ปาสารักษ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความตอบความเป็นจริง (เพียงคำตอบเดียว)

## 1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

## 2. อายุ

 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 2. 21 - 30 ปี 3. 31 - 40 ปี 4. 41 - 50 ปี 5. 51-60 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ตำแหน่งงาน

 1. จ้างเหมาบริการ 2. พนักงานราชการ 3. ข้าราชการ

## 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 ปี – 10 ปี 3. 11-16 ปี 2. 17 ปีขึ้นไป

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 30,000 บาท 3. 30,001 – 50,000 บาท 4. 50,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

**คำชี้แจง** ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>หลักประสิทธิภาพ</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี และกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็วและประหยัดทรัพยากร					
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานจนบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม					
4. ผู้บริหารยกเลิกขั้นตอนที่ล่าสมัยและไม่มีความจำเป็น					
<b>หลักประสิทธิผล</b>					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์					
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
3. ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด					
5. ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ					
6. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7. ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>หลักการตอบสนอง</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการ ประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร					
2. หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินงาน หรือขั้นตอนที่ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้					
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4. ผู้บริหารตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและที่ แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม					
<b>หลักการรับฟัง/สามารถตรวจสอบได้</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลและติดตามการ ดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ					
2. มีการนำโครงการ กิจกรรมหรือแผนงานที่แถลงไว้ไป ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมตามที่กำหนดไว้					
3. หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ใส่ใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข					
4. การปฏิบัติงานคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม					
<b>หลักความเปิดเผย/โปร่งใส</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความ ชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถ ตรวจสอบได้					
2. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคณะกรรมการเพื่อเป็น องค์ประกอบในการพิจารณา					

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรติดตามตรวจสอบ แผนงาน โครงการต่าง ๆ และการใช้งบประมาณ					
<b>หลักนิติธรรม</b>					
1. ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม					
3. การบริหารงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎหมาย บัญญัติ					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและ ขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติ โดยเสมอภาค					
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน การเงิน และการจัดการ ทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบราชการ					
<b>หลักความเสมอภาค</b>					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญ เร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติงานตาม แผนงาน					
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน โดย ความเท่าเทียมกัน					
3. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยยึดหลักความ เป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืน หยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ</b>					
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก					
2. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ					
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในความคิด แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และตรวจสอบผู้บริหารได้อย่างแท้จริง					
5. ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มความสามารถ					
<b>หลักการกระจายอำนาจ</b>					
1. ผู้บริหารจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม					
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ					
3. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักคุณธรรม/จริยธรรม					
1. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม					
2. ผู้บริหารและบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยนและไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ					
3. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม					
4. ผู้บริหารและบุคลากรบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
5. ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนี้อตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

### ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	44

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1.1	169.2333	1041.564	.843	.986
a1.2	169.6667	1025.747	.816	.986
a1.3	169.2000	1040.097	.774	.986
a1.4	169.6000	1036.110	.797	.986
a2.1	168.9667	1050.654	.720	.986
a2.2	169.3000	1043.528	.764	.986
a2.3	169.3333	1027.057	.837	.986
a2.4	169.2333	1048.254	.712	.986
a2.5	169.0333	1042.999	.766	.986
a2.6	169.0667	1047.168	.737	.986
a2.7	169.2000	1048.786	.685	.986
a3.1	169.4333	1049.151	.710	.986
a3.2	169.3333	1030.506	.839	.986
a3.3	169.2333	1045.220	.817	.986
a3.4	169.6333	1024.171	.865	.986

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a4.1	169.1667	1048.971	.746	.986
a4.2	169.1000	1051.610	.752	.986
a4.3	169.4667	1024.120	.868	.986
a4.4	169.1000	1052.990	.674	.986
a5.1	169.4000	1014.524	.879	.986
a5.2	169.3667	1031.689	.809	.986
a5.3	169.2333	1030.944	.745	.986
a5.4	169.6333	1026.171	.716	.986
a6.1	169.1000	1061.817	.568	.986
a6.2	169.4333	1033.151	.822	.986
a6.3	169.4000	1033.145	.833	.986
a6.4	169.6000	1023.214	.911	.985
a6.5	169.1000	1037.748	.748	.986
a7.1	169.3000	1048.493	.708	.986
a7.2	169.7000	1039.597	.758	.986
a7.3	169.3333	1022.851	.900	.986
a8.1	169.6333	1033.826	.772	.986
a8.2	169.6000	1028.110	.811	.986
a8.3	169.5667	1043.564	.609	.986
a8.4	169.5667	1029.702	.845	.986
a8.5	169.5667	1027.633	.849	.986
a9.1	169.3000	1052.286	.672	.986
a9.2	169.2667	1031.926	.815	.986
a9.3	169.3333	1036.989	.828	.986
a10.1	169.2667	1042.133	.854	.986
a10.2	169.0333	1035.964	.855	.986
a10.3	169.2000	1038.579	.837	.986
a10.4	169.1333	1038.947	.882	.986
a10.5	169.1000	1038.231	.801	.986

