

Sran

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

Factors Affecting the Readiness to the Good Governance Administration
Chulachomklao Royal Military Academy Nakhon Nayok Province

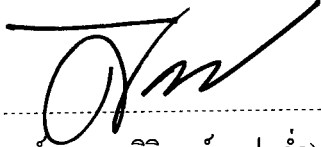
Capt. Sarinee Kaisungkate

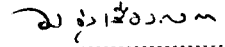
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก
ชื่อและนามสกุล ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์

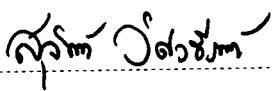
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศิริินทร์ ชูปลงกล้า)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ผู้วิจัย ร้อยเอกหญิง สาริณี ไกรสังเกตุ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (2) ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (3) เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) จากการทดสอบทางสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (2) ความพร้อมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน (3) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ มีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ การปลูกจิตสำนึกสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร คือ องค์กรควรจะมีการฝึกอบรม การสัมมนา การพัฒนาข้าราชการฯ โดยการสร้างจิตสำนึก การรู้จักสามัคคีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ควรจะนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร แบบค่อยเป็นค่อยไป จะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ในระยะยาว

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล ความพร้อม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

Thesis title: Factors Affecting the Readiness to the Good Governance Administration Chulachomklao Royal Military Academy Nakhon Nayok Province

Researcher: Capt. Sarinee Kaisungkate; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis Advisors: (1) Dr. Waraporn Rungreungkolkich, Associate Professor; (2) Dr. Amornratana Pinyoanantapong, Assistant Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the factors that affect the implementation of good governance principles to the management of Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon Nayok province (2) study the readiness of Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon-Nayok to implement good governance principles (3) recommend the solutions to solve problems and obstacles of good governance principles implementation in Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon Nayok province.

Samples were 297 government officials of Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon Nayok province. Equipment used was questionnaire. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, variance analysis and multiple regression.

Results from this research could be concluded as followings: (1) using multiple regression, the factors that affect the implementation of good governance principles to manage the Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon Nayok province are management, environment and supporting factors, (2) the readiness of Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon-Nayok, such as the Rule of Laws, Ethics, Transparency, Participation, Accountability, and Value for Money, to implement good governance principles are in high level, and (3) the solution recommendations to solve problems and the obstacles of good governance principles implementation are: the high level commanders should decentralize their power and provide subordinates' opportunities to express their academic abilities, the consciousness regarding work enthusiasm should be instilled, and the morale should also be encouraged.

Suggestion drawn from this research to improve the readiness of good governance principles are: the officials should be provided with appropriate training for developing their elevated consciousness on harmony within the organization, the activities to foster equal participation should be arranged too, and to ensure long run accomplishment, the principles of good governance should be slowly and continuously implemented.

Keywords: Factors Affecting, Readiness, Good Governance Principles,
Chulachomklao Royal military Academy, Nakhon Nayok Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลกล้า ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ พันเอก ดร.ไสว จันทรุจิรากร อจ.สทศ.ร.จปร. พันเอกหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โฉมมา กงตะแบก ผศ.สทศ.ร.จปร.และ พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรพชัย หุระนันท์ ผศ.สทศ.ร.จปร. ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ พันเอก สละ เข้มวงษ์ อจ.สทศ.ร.จปร. และ พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัชร วีระเกล้า ผศ.สทศ.ร.จปร. ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิจัยในด้านต่างๆ อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ พลโท วรวิทย์ พรรณสมัย ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พลตรี พอพล มณีรินทร์ รองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (1) พลตรี คนัย มีชูเวท รองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (2) พลตรี ฉัทกร เกศสุขผล ผู้อำนวยการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และ พันเอก โกญจนาท สุกระเศรณี ผู้อำนวยการกองเตรียมการและควบคุมการศึกษา ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่ได้กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในการวิจัยและขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งหมด คือ บุคคลในครอบครัว บิดา พลตรี ประเสริฐ ไกรสังเกตุ มารดา ปราณี ไกรสังเกตุ และทุกๆ คนในครอบครัว ที่สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจที่ดีเยี่ยม จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ

กรกฎาคม 2552

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ณ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร..... | 11 |
| ความหมายการบริหาร..... | 11 |
| หน้าที่ทางการบริหาร..... | 12 |
| แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร..... | 12 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนา..... | 13 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม..... | 20 |
| แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม..... | 21 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์กร..... | 22 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร..... | 23 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน..... | 25 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม..... | 26 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล..... | 27 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร | 28 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | 29 |
| แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ | 32 |
| แนวคิดเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศนอุปกรณ์ | 34 |
| แนวคิดเกี่ยวกับอาคารสถานที่ | 34 |
| แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 36 |
| ความหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 38 |
| ความสำคัญของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 44 |
| องค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 45 |
| หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 46 |
| พระราชกฤษฎีกา | 51 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม | 55 |
| ความหมายความพร้อม | 55 |
| องค์ประกอบของความพร้อมขององค์กร | 56 |
| การวัดความพร้อม | 59 |
| ความพร้อมขององค์กร | 59 |
| ข้อมูลทั่วไป โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า | 61 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 65 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 79 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 79 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 81 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 83 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 84 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 86 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 87 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | 89 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อม..... | 99 |
| ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน..... | 104 |
| ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ สรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไขในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า..... | 147 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 151 |
| สรุปการวิจัย..... | 151 |
| อภิปรายผล..... | 164 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 180 |
| บรรณานุกรม..... | 185 |
| ภาคผนวก..... | 203 |
| ก. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖..... | 204 |
| ข. รายงานผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย..... | 221 |
| ค. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 227 |
| ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์..... | 240 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 255 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 60 |
| ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 76 |
| ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... | 80 |
| ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา..... | 80 |
| ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ..... | 87 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวม..... | 89 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน โดยแยกเป็นรายประเด็น..... | 90 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพร้อม ของข้าราชการในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวม..... | 99 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพร้อม ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า ในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยแยกเป็นประเด็น..... | 100 |
| ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมและระดับความพร้อม ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักนิติธรรม) มาใช้ในการบริหาร ด้านเพศ..... | 104 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความรับผิดชอบ) มาใช้ในการบริหาร ด้านอายุ..... | 114 |
| ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความคุ้มค่า) มาใช้ในการบริหารด้านอายุ..... | 115 |
| ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักนิติธรรม) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 116 |
| ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักคุณธรรม) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 117 |
| ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความโปร่งใส) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 119 |
| ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความมีส่วนร่วม) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 120 |
| ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความรับผิดชอบ) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 121 |
| ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความคุ้มค่า) มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา..... | 122 |
| ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักนิติธรรม) มาใช้ในการบริหาร ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน... | 123 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความรับผิดชอบ) มาใช้ในการบริหาร ด้านยศ..... | 133 |
| ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ด้านหลักความคุ้มค่า) มาใช้ในการบริหารด้านยศ..... | 134 |
| ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักนิติธรรม..... | 135 |
| ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักคุณธรรม..... | 137 |
| ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความโปร่งใส..... | 139 |
| ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความมีส่วนร่วม..... | 141 |
| ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความรับผิดชอบ..... | 143 |
| ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความคุ้มค่า..... | 145 |
| ตารางที่ 4.42 ตารางวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า..... | 147 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| <p>ตารางที่ 4.43 ตารางวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.....</p> | 148 |
| <p>ตารางที่ 4.44 ตารางวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.....</p> | 149 |

ณ

สารบัญภาพ

| | |
|------------------------------------|-----------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | หน้า 5 |
|------------------------------------|-----------|

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น การพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม กระแสโลกาภิวัตน์โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศ ต่างประเทศได้เข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันมาก ขณะเดียวกันก็ส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม รวมไปถึงระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันข้าราชการในฐานะที่เป็นสถาบันหลักของชาติ จะต้องปรับแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วย การร่วมกันสร้างความเป็นเอกภาพและความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ เพื่อให้การประสานงานราชการด้านต่างๆให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต้องปรับทัศนคติในการทำงานโดยยึดหลักความเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์, รัชนี้ ภูตระกูล 2546: 8-9) อีกทั้งปัญหาที่สำคัญในระดับชาติที่ข้าราชการประสบมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังแก้ไขปัญหาลำบากไม่ได้และมีแนวโน้มว่าจะแก้ไขปัญหาลำบากต่อไป ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม ความอดทน ความอดกลั้น ด้านความโปร่งใส ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นหลักสำคัญก็คือ องค์กรไม่มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลักการมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญมาก สาเหตุที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็คือ องค์กร ควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวข้างต้นที่เกิดขึ้น จึงได้นำมาสู่การนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทางตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งไม่ได้เป็นหลักการบริหารของหน่วยงานภาคเอกชนเพียงอย่างเดียว แต่ทุกหน่วยงานสามารถนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนำมาปรับใช้ได้ ในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่สำคัญของกองทัพบกที่มีหน้าที่ในการให้การศึกษแก่

นักเรียนนายร้อย ตั้งแต่ นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1-4 ซึ่งประกอบด้วย นายทหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน(นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) ได้ประสบปัญหาดังกล่าวจึงควรนำหลักการบริหารจัดการตามแนวทางหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้ในระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบันซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากในหน่วยงาน โดยเน้นการแก้ปัญหาที่ตัวบุคคล ขาดความยุติธรรม ขาดความอดทนอดกลั้น ขาดความโปร่งใส ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น

จากเหตุผล ที่แสดงถึงความเป็นมาและความสำคัญของแนวทาง การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีรวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก สามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการด้วยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจะต้องมีการบริหารราชการโดยยึดหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีความสำคัญมาก 6 หลักการมาใช้ในการบริหาร ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (The Rule of Laws) ด้านหลักคุณธรรม (Ethics) ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (Participation) ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) ด้านหลักความคุ้มค่า (Value for Money) ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ซึ่งหน่วยงานจะต้องเตรียมความพร้อมหลายด้านและมีปัจจัยใดที่จะส่งผลความพร้อมขององค์กร โดยใช้ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและการพัฒนาการมีส่วนร่วม ค่านิยม ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุม การประเมินผล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศสถานประกอบการที่ มาวัดการเตรียมความพร้อมขององค์กรในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการมาใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า อันจะเป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในทางปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

2.2 เพื่อศึกษาความพร้อมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

3. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และความพร้อมขององค์กรด้านต่างๆ นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ งานวิจัยของ วิรัตน์ รัตนจิตร (2540) เอกรัตน์ นุญน้อย (2544) วสันต์ ถนอมทรัพย์ (2545) จิระวรรณ กตัญญูตานันท์ (2545) บุญเอี่ยม บุญรอด (2545) ศิริธัญญา แก้วเงินลาด (2546) วิศัลยา พุพัฒนานุรักษ์ (2549) จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด สรุปลงเป็นกรอบแนวคิดด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วม ค่านิยม การจัดองค์กร การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุม การประเมินผล สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ขอบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่

การศึกษารอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ในด้านความพร้อมที่เป็นตัวแปรตาม คือ ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ (ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า) มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดย **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย

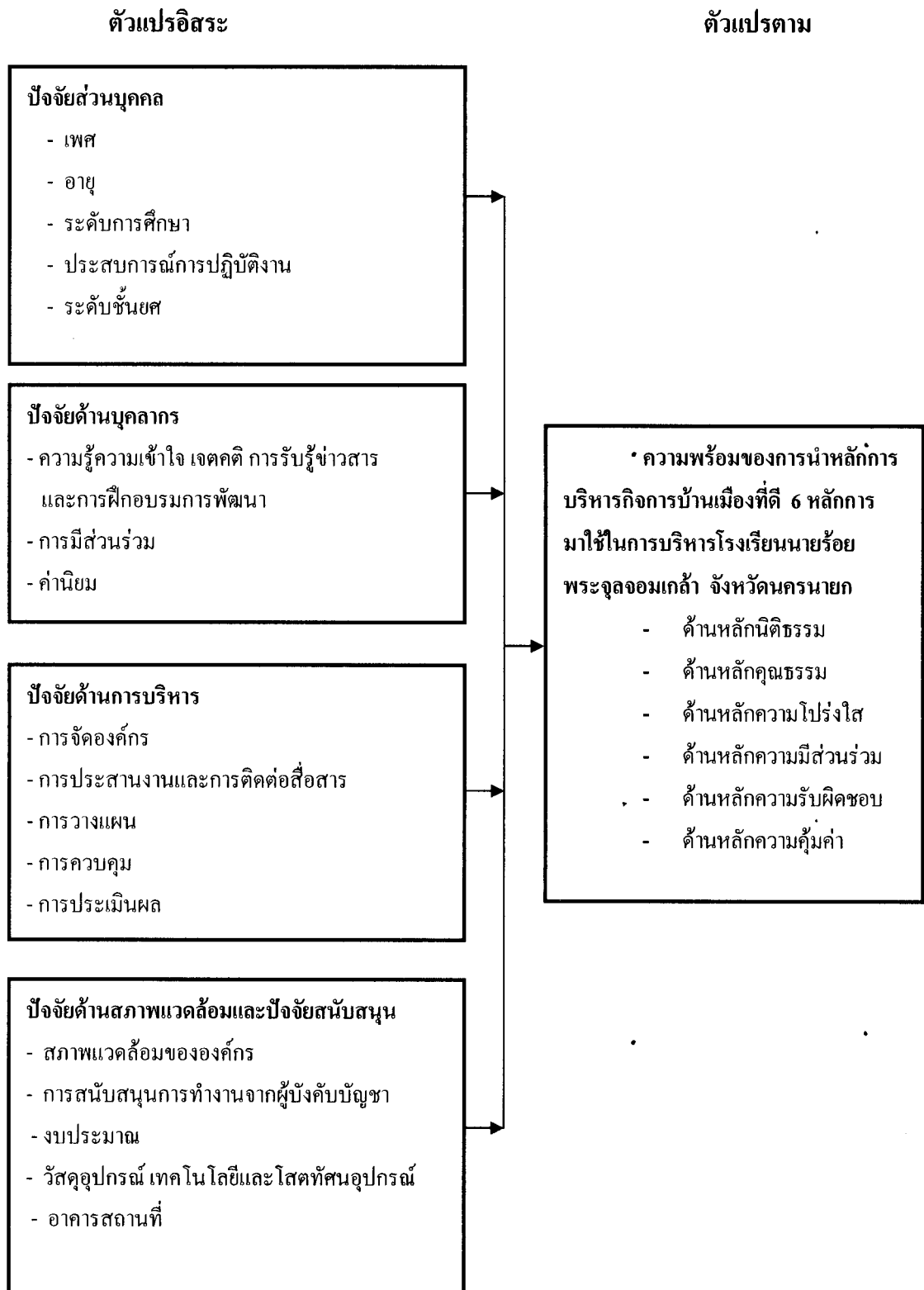
ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ

ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรม และการพัฒนาการมีส่วนร่วมและค่านิยม

ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุมและการประเมินผล

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ และอาคารสถานที่

สำหรับ **ตัวแปรตาม** คือ ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก โดยประกอบด้วยความพร้อม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (The Rule of Laws) ด้านหลักคุณธรรม (Ethics) ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (Participation) ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) และด้านหลักความคุ้มค่า (Value for Money)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

4.1.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและระดับชั้นยศ
- 2) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ ข่าวสารการฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมและด้านค่านิยม
- 3) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุมและด้านการประเมินผล
- 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนอุปกรณ์และอาคารสถานที่

4.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

4.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีจำนวนทั้งสิ้น 1,243 คน

4.3 ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เป็นระยะเวลา 10 เดือน

5. นิยามศัพท์

5.1 ความพร้อม หมายถึง สภาวะหรือสภาพที่เป็นผลมาจากการเตรียมตัวของบุคคล และองค์กรที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้และได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีคุณสมบัติหรือศักยภาพที่จะสามารถรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากการเตรียมตัวของบุคคลและองค์กรที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้และได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์ในอนาคต ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม/สนับสนุน

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง รายละเอียดข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ

5.2.2 ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วม ค่านิยม

5.2.3 ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุม การประเมินผล

5.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน หมายถึง สภาวะขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพของอาคารสถานที่

5.3 ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนาเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้และเข้าใจ การได้รับข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ ทักษะ ทศนคติ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ

5.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อดำเนินการพัฒนาไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ได้

5.5 ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคลากรและองค์กรยึดถือว่าควรจะทำหรือไม่ควรปฏิบัติ อย่างไร ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

5.6 การจัดองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างการแบ่งงาน การวางระเบียบแบบแผน การกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์กร

5.7 การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมงานและการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารกับองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงาน

5.8 การวางแผน หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.9 การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามที่องค์การต้องการ

5.10 การประเมินผล หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร

5.11 สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

5.12 การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5.13 งบประมาณ หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับการเงินและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม

5.14 วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศอุปกรณ์ หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กรที่มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

5.15 อาคารสถานที่ หมายถึง การวางแผนการใช้อาคารสถานที่และความพร้อมในการเตรียมอาคารสถานที่ที่มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5.16 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการทำงาน ซึ่งมีที่มาและหลักการปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งหากมีการนำมาใช้ในองค์กรแล้วเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ทำให้เกิดความสุจริต ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.16.1 ด้านหลักนิติธรรม (The Rule Of Law) หมายถึง การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม

5.16.2 ด้านหลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบ มีวินัย

5.16.3 ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กลไกที่มีความสุจริต ความโปร่งใส การดำเนินงานเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

จังหวัดนครนายก สามารถตรวจสอบได้ ติดตามผลได้ รับข้อมูลอย่างเสรี ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

5.16.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม (Public Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมกันวางแผนร่วมกันปฏิบัติ ตลอดจนการตรวจสอบการทำงานได้

5.16.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่อองค์กรหรือการกำหนดคณูเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการในสังคมอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและการวัดผลการดำเนินงาน

5.16.6 ด้านหลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดเหมาะสม ทั้งในด้านการจัดกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดสรรบุคลากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม

5.17 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หมายถึง สถาบันระดับอุดมศึกษาของกองทัพบกที่ให้การศึกษแก่นักเรียนนายร้อย ตั้งแต่ระดับชั้นปีที่ 1 – 4 ตั้งอยู่ที่เขาชะโงก ตำบลพรหมณี ถนนสุวรรณศร อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26001

5.18 ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการทหารในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ชั้นยศ ร.ต. - พล.ท.) และนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ.)

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของข้าราชการฯ ต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการฯ เพื่อไปปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

6.2 ทำให้ทราบถึงระดับความพร้อมของข้าราชการฯ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุนความพร้อมของข้าราชการฯ ในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

6.3 ผลที่ได้จากการศึกษาจะมีประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ เพื่อนำไปปรับกลวิธีการบริหารจัดการ ตลอดจนสนับสนุนหรือแก้ปัญหาซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพร้อมของข้าราชการฯ ในการนำ

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ให้บรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้นและใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงกลวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง

6.4 หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนำไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน องค์กร ส่วนราชการต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติได้

6.5 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของข้าราชการฯ ในองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ช่นนำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) แบบสอบถาม โดยครอบคลุมหัวข้อ ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
4. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมายการบริหาร (Administration)

สมาน รังสิโยภฤกษ์ และ สุทธิ สุทธิสมบุรณ์ (2523: 15) ให้ความหมายการบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่งการบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น

สมยศ นาวิการ (2525: 4) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ฮาโรด์ ค็องซ์ (Harold Koontz, 1972: 43) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 13-14) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ซุบ กาญจนประกร (2510: 47) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่า การบริหารงานนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลเดียว เราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ การควบคุม การอำนวยความสะดวก การบริการและการประสานงาน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ดำเนินกิจกรรม ดำเนินการ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นผู้ที่ใช้อำนาจพิเศษและพระคุณโดยอาศัยศาสตร์และศิลปะในการบริหาร สามารถนำเอาทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหาร (Administrative resources) มาประกอบการหรือดำเนินการ (Executing) ตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจของทุกฝ่าย

1.2 หน้าที่ทางการบริหาร

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร

ความหมายการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นอกจากคำว่า การบริหารบุคลากร ยังมีคำอื่นอีก เช่น การบริหารงานบุคคล การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า การบริหารบุคลากร

เสนาะ ตีเขาว์ (2534: 8) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2528: 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหามาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้งการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการพิจารณาบุคคลพ้นจากงาน

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่นๆ (2523: 53) เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้โอกาสเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและการงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

อุทัย หิรัญโต (2531: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

ฟลิปโป (Flippo, 1971: 4-7) ได้ให้คำจำกัดความว่าการบริหารบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ มีการบำรุงรักษา ให้บำเหน็จรางวัล มีการให้โอกาสบุคคลให้มีความรู้ ความเจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองและการงาน มีการควบคุมดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงานและการให้บำเหน็จบำนาญ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการให้โอกาสบุคลากร ให้มีความรู้ ความเจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองและการงาน และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรม และการพัฒนา

1) ความหมายของความรู้ (Knowledge)

พจนานุกรมทางการศึกษา (Carter V. Good, 1973: 325) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับ และรวบรวมสะสมไว้ จากมวลประสบการณ์ต่างๆ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525: 130) ได้กล่าวถึงความหมายของ ความรู้ ไว้ว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้น ที่ผู้เรียนสามารถจำได้หรือระลึกได้โดยการมองเห็น ได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความเป็นต้น

ไพศาล หวังพานิช (2526: 96) กล่าวว่า ความรู้หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมา

เกษม วัฒนชัย (2544: 39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึง การรวบรวมความคิดมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

บลูมและคนอื่น ๆ (Bloom, et, 1971: 271) กล่าวว่า ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป ระลึกได้ถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเป็นความจำ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า ความรู้ หมายถึง การรู้เรื่องราวข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นความจำที่มนุษย์ได้สะสมรายละเอียดเรื่องราวปรากฏการณ์ไว้และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ โดยสังเกตได้ วัดได้

2) ความหมายความเข้าใจ (Comprehension)

อุทุมพร ทองอุไทย (2523: 68) ความเข้าใจ หมายถึง ขั้นตอนสำคัญของการสื่อความหมาย โดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยทำความเข้าใจ ซึ่งประกอบด้วย การแปล การตีความ และการสรุปอ้างอิง

อนันต์ ศรีโสภณ (2525: 14-15) ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น ประกอบด้วย การแปล การตีความหมาย การขยายความ

วิเชียร เกตุสิงห์ (2520: 101) ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความได้

ไพศาล หวังพานิช (2526: 105) ได้ให้ความหมายของความเข้าใจว่า หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ ไปดัดแปลง ปรับปรุง เพื่อให้สามารถจับข้อความ อธิบายหรือเปรียบเทียบ ย่อเรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่างๆ ได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 16) ให้ความหมายของคำว่า ความเข้าใจ เป็นขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะที่สูงขึ้นจนถึงระดับ

การสื่อความหมาย ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่างๆ แล้ว ความเข้าใจนี้เองจะแสดงออกในรูปของทักษะ หรือความสามารถต่อไปนี้

1. การแปล หมายความว่า ความสามารถเขียน บรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น โดยใช้คำพูดของตนเอง ซึ่งออกมาในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม หรือออกมาในภาษาอื่น แต่ความหมายยังเหมือนเดิม

2. การให้ความหมาย หมายถึง การให้ความหมายต่อสิ่งต่างๆ หรือข่าวสารต่างๆ ซึ่งออกมาในรูปความคิดเห็น ข้อสรุปตามที่บุคคลนั้นเข้าใจ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำ และเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้ และถ่ายทอดต่อๆ กันมาตลอด จนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ

3) ความหมายเจตคติ (Attitude)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2541) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติ เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ รวมทั้งท่าทีที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เจตคติเป็นนามธรรมและเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ

เออร์เนสต์ (Ernest, 1971: 523) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นสภาวะความพร้อมในการตัดสินใจที่จะตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวคิด หรือสถานการณ์

กู๊ด (Good, 1973: 37) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ คือ ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มด้านความพร้อมที่จะแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึก อารมณ์

เทอร์สโตน (Thurstone, 1967: 77) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความกล้าต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกด้านคำพูด เช่น ความคิดเห็น เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ ซึ่งสามารถวัดได้ โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งได้จาก

ประสบการณ์การรับรู้และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ไปในทิศทางหนึ่ง

4) ความหมายการรับรู้ (Perception)

อรุณ รักธรรม (2526) ให้นิยามการรับรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมองหรือเห็นอะไรแล้วจะเลือกสิ่งนั้นเข้ามาในจิตสำนึกและเข้าใจความหมายต่อสิ่งนั้นด้วยความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเอง การรับรู้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นมูลฐานพฤติกรรมของบุคคล และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการกำหนดแบบการประพฤติปฏิบัติในองค์กร

เซเรโนและบูคเคน (Sereno & Boodken, 1975 อ้างถึงใน ศิริชัย ไตรสารศรี 2539: 13) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ คือ การที่บุคคลใช้ระบบประสาทสัมผัสภายในของเรา รับเอาข้อมูลจากระบบภายนอกเข้ามาอย่างกระตือรือร้น โดยใช้ภาวะจิตวิสัยและมีการสร้างสรรค์ด้วย จะทำให้เกิดกระบวนการทำงาน 3 อย่าง ได้แก่ การเลือกสิ่งเร้า การจัดหมวดหมู่สิ่งเร้า การประเมินค่าหรือตีความ

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ (New Webster's Dictionary, 1975 อ้างถึงใน วาสนา เพิ่มพูล 2537: 5) ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกที่สะท้อนถึง ความรู้ ความเข้าใจ ตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และคณะ (2535 อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, 2542: 34) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมผัส ทำให้ทราบว่าสิ่งเร้าที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีลักษณะอย่างไร และหมายความว่าอย่างไร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมในการช่วยแปลความหมายออกมา

บาร์รอนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greensberg, 1995 อ้างถึงใน นพวรรณ กาญจนะวรรณ 2540) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการตีความของบุคคล หรือเกิดจากการที่บุคคลรับรู้โลกรอบตัวของตนและตีความออกมาเป็นความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจและพฤติกรรมบุคคล ดังนั้น การเข้าใจเรื่องการรับรู้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจในกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ทั้งทางด้านพฤติกรรมการทำงานและการสื่อสาร รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อกันในขณะนั้น การได้ข้อมูลต่างๆ อย่างเที่ยงตรง มีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การรับรู้ หมายถึง การสัมผัสที่มีความหมายเป็นการแปลหรือการตีความข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าภายนอกผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทั้งจากอดีตและปัจจุบันของแต่ละบุคคลเป็น

เครื่องมือในการแปลความหมายของการรับรู้ นั้น ทำให้การรับรู้ในเรื่องเดียวกันอาจมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

5) แนวคิดการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร

ในการรับรู้ข่าวสารนั้น ผู้รับสารมักจะเลือกรับรู้ข่าวสารจากประสบการณ์ ความเข้าใจ กรอบการอ้างอิงส่วนตัวที่มีมาในอดีต และถ้าหากข่าวสารที่ผู้รับสารไม่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาก่อนก็ ไม่ค่อยอยากฟังหรืออยากอ่าน ทำให้หลบหลีกไม่สนใจรับรู้หรือให้ความหมายต่อข่าวสารนั้นในลักษณะที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้รับสาร การประเมินสาร ประโยชน์ข่าวสารที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง อุปนิสัย ภูมิหลังของผู้รับสาร การศึกษาและสถานะทางสังคม ซึ่งจะช่วยสร้างประสบการณ์ขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมการสื่อสารของผู้รับสารทั้งพฤติกรรมการเลือกรับสื่อและการเลือกเนื้อหาข่าวสาร การศึกษามีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการอ่านหนังสือพิมพ์ และกระหายที่จะเพิ่มพูนการแสวงหาความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2538: 43) อย่างไรก็ตาม เสรี วงษ์มณฑา (2528: 36) ได้กล่าวว่า ในการเลือกรับข่าวสารต่างๆ ผู้รับสารไม่ได้ใช้เพียงสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังใช้นิสัย ทักษะ และความรู้สึก นอกจากนั้นแล้วความปรารถนาของเราก็ยังได้รับอิทธิพลจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ และทัศนคติเดิมจะทำงานอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดเวลา และจะช่วยตัดสินใจว่าควรจะได้รับรู้ข่าวสารใด จะจดจำอะไร และปล่อยให้สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อเขาอย่างไร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้รับสารมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้มีความแตกต่างกันในการเลือกรับข่าวสาร โดยปกติคนเราจะเลือกที่จะคิด เลือกที่จะทำ เลือกที่จะเชื่อตามใจของตนเองปรารถนา นิสัยในการเลือกของคนเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในชีวิตคนเรา ในด้านสื่อสารมวลชนก็เช่นกัน ผู้รับสารก็จะมีการเลือกรับสาร โดยในการเลือกนี้เรียกว่ากระบวนการเลือก (Selectivity Process) แครปเปอร์ (Klapper อ้างถึงใน ปรเมศตเวทิน 2539: 121-122) ซึ่งมีอยู่ 4 กระบวนการ ดังนี้

1. การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) ในชีวิตประจำวันของประชาชนนั้นแต่ละคนมีโอกาสที่จะรับสารจากแหล่งหรือผู้ส่งสารต่างๆ จำนวนมากมาย แต่ประชาชนมีเวลาและมีความสามารถที่จำกัดในการรับสารจากแหล่งต่างๆ รวมทั้งประชาชนมีความพอใจหรือไม่พอใจแหล่งสารหรือผู้ส่งสารต่างๆ แตกต่างกันไป ดังนั้น ในการเลือกเปิดรับสื่อมวลชนประชาชนจึงเลือกที่จะเปิดรับสื่อมวลชนหรือข่าวสารตามความปรารถนาของตนและต้องมีความสอดคล้องกับทัศนคติส่วนตัวด้วย

2. การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) หลังจากการเลือกใช้สื่อมวลชนแล้ว ขั้นตอนก็คือการให้ความสนใจกับเนื้อหาของสื่อมวลชนที่ตนเองเลือกใช้ โดยปกติเรามักเลือกให้ความสนใจข่าวสารที่มีความสอดคล้องกับทัศนคติ ความคิด และความเชื่อของเรา เช่น เมื่อเราอ่านหนังสือพิมพ์ เรามักจะเลือกอ่านเพียงบางหน้า บางข่าว บางคอลัมน์ บางบทความ เราอาจจะอ่านข่าวหน้าหนึ่งเพียงบางข่าว หรืออ่านบทความที่สอดคล้องส่งเสริมความคิด ความเชื่อของเรา

3. การเลือกรับรู้หรือเลือกตีความ (Selective Perception or Selective Interpretation) การรับรู้หรือการตีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกันจนเกือบจะเป็นสิ่งเดียวกัน การรับรู้กระบวนการตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็น ขั้นตอนที่สามของกระบวนการเลือกของผู้รับสารก็คือ การเลือกรับรู้และการตีความหมายเนื้อหาของสื่อมวลชนที่ตนสนใจ คนเราจะเลือกตีความหมายของสิ่งที่ตนอ่าน ดู ฟัง ตามทัศนคติและความรู้ที่นึกคิดของตน เนื้อหาของสื่อมวลชนจึงมักถูกตีความบิดเบือนไปโดยไม่รู้ตัว เช่น คนที่สูบบุหรี่เมื่ออ่านบทความในหนังสือพิมพ์ที่พูดถึงผลร้ายของการสูบบุหรี่ที่อาจทำให้เกิดมะเร็งได้ มักจะไม่ค่อยเชื่อว่าการสูบบุหรี่จะทำให้คนเป็นมะเร็งได้จริง

4. การเลือกจดจำ (Selective Retention) หลังจากมวลชนผู้รับสารเลือกตีความหมายเนื้อหาของสื่อมวลชนแล้ว ก็จะมาถึงขั้นสุดท้าย คือ ขั้นตอนของการจดจำเนื้อหาของสื่อมวลชน มวลชนผู้รับสารก็จะทำการเลือกเช่นเดียวกับการเลือกใช้สื่อมวลชน นั่นคือ มวลชนผู้รับสารจะเลือกจดจำเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับรสนิยม ทัศนคติ ความชอบ ความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมของตน การเลือกเนื้อหาของสื่อมวลชนจึงเท่ากับเป็นการช่วยส่งเสริมสนับสนุนทัศนคติเดิมหรือความเชื่อเดิมของผู้รับสารให้มีความมั่นคงและยังเปลี่ยนแปลงได้มากยิ่งขึ้น

จากพฤติกรรมกรรมการเลือกรับสารจากสื่อมวลชน ทั้ง 4 กระบวนการ ยังแสดงให้เห็นว่าลักษณะของความกระตือรือร้นของมวลชนผู้รับสาร และยังเป็น การแสดงให้เห็นว่ามวลชนผู้รับสารเป็นผู้เลือกใช้สื่อมวลชน ไม่ได้เป็นผู้รับสารที่เฉื่อยชาที่คอยรับผลกระทบจากสื่อมวลชนแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น

6) ความหมายการฝึกอบรม (Training)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 260-261) กล่าวว่าหลักสำคัญของการฝึกอบรมคือ เพื่อที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคนงาน

เครีอวัลย์ ล้อมภิกษาคติ (2531) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)

ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะและทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

แวนร็อนน์ ชานาญักคี (2543: 36) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้ ซึ่งองค์การจัดให้มีขึ้นอย่างมีแบบแผน โดยมุ่งหวังที่ความสำเร็จในการปรับปรุงพฤติกรรม เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และสร้างศักยภาพในการพัฒนาองค์การ รวมทั้งสร้างและเสริมทัศนคติที่เหมาะสมให้แก่สมาชิกขององค์การ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์การนั่นเอง

อุทัย หิรัญโต (2531: 108) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรมว่า หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนเป็นการเตรียมบุคคลให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

ประดิษฐ์ ชันชสิริ (2542) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง ประสบการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเพียงพอ มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีไปยังหน่วยงานหรือองค์การ สังคม และประชาชนในที่สุด

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การฝึกอบรม และพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ และทัศนคติ (Attitude) ให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ลดความเสี่ยงในการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามที่องค์การต้องการ เพื่อมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ และทัศนคติ (Attitude) ให้แก่บุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ ด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง

การที่บุคลากรมีความรู้และเข้าใจ การได้รับข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ทักษะ ทักษะ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ

1.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1) ความหมายการมีส่วนร่วม (Participation)

เออร์วิน (Erwin, 1976: 138) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ว่าเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม ให้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชน แก้ไขปัญหาร่วมกัน การใช้วิทยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528: 24) ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการมีส่วนร่วมต้องยึดหลักองค์ประกอบดังนี้

1. ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา
2. ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายาม อย่างเช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน หรือทรัพยากร เช่น เงินทุน วัสดุในกิจกรรมการพัฒนา

พัฒน์ บุญรัตนพันธ์ (2517: 129) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการ ทำให้ประชาชนมีความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงเพื่อตัวประชาชน โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองและมีส่วนดำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังที่ปรารถนาหรือที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ต้องมีใช่เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดจากบุคคลภายนอก

กรรณิกา ชมดี (2524: 91) ได้สรุปคำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามารับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือ ไม่ว่าจะปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้าร่วมรับผิดชอบ โดยได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจ ตลอดจนกระบวนการจัดการเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ โดยกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ได้

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อดำเนินการพัฒนาไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ได้

1.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ความหมายค่านิยม (Values)

ค่านิยม เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการดำเนินชีวิตมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เรียนรู้จากการถ่ายทอด เรียนรู้จากบุคคลอื่น เช่น พ่อ แม่ ครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน สื่อมวลชน และอื่นๆ ได้มีผู้ให้ค่านิยมของคำว่า “ค่านิยม” (Values) อยู่มากมายหลายคนด้วยกัน ค่านิยมของค่านิยมในแนวกว้าง ได้แก่ การมองค่านิยมว่าเป็นแนวทางหรือแนวคิดเพื่อให้บุคคลได้เลือกกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งหรือเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้สามารถตัดสินใจ ในการเลือกการกระทำของตนตามความหมายนี้ ค่านิยมจึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเครื่องชี้นำทางแก่บุคคลในการดำเนินชีวิต ส่วนในด้านแคบนั้น ค่านิยมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคล และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเป็นเครื่องป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวันของเรา

อานนท์ อากาภิรมย์ (2526: 20-21) ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่สำคัญขั้น มูลฐานที่ทำให้บุคคลตัดสินใจว่าควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไร พฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะค่านิยมที่บุคคลมีอยู่ ค่านิยมเป็นเรื่องของความคิดในสิ่งที่ควรจะเป็น ซึ่งคนส่วนใหญ่เห็นพ้องกัน ค่านิยมบางประการ เช่น เสรีภาพส่วนบุคคลมีผลตามกฎหมายด้วย ค่านิยมสร้างแกนของวัฒนธรรมถือเป็นลักษณะขั้นมูลฐานของวัฒนธรรม

กู๊ด (Good, 1973: 637) ให้ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึง คุณลักษณะที่มนุษย์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญ มีความหมายและมีผลเกี่ยวเนื่องกับชีวิตของเขา ลักษณะนี้เป็นสิ่งที่สมาชิกของสังคมควรช่วยกันรักษาและสนับสนุนให้คงอยู่

โรคีส (Rokeach, 1963: 160) ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง รูปแบบของความเชื่อ (Belief) ที่แต่ละคนยึดถืออยู่ว่าแต่ละคนควรปฏิบัติอย่างไร หรือสิ่งใดมีคุณค่า ไม่มีคุณค่า ค่านิยมแตกต่างจากเจตคติและความเชื่อ เพราะค่านิยมมิได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเฉพาะอย่าง แต่ค่านิยมสัมพันธ์กับทุกสิ่ง โดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและใช้ในการตัดสินใจตัดสินใจของแต่ละบุคคลด้วย

ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2513: 88) ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนสนใจ สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ปรารถนาจะเป็น เป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับต้องทำต้องปฏิบัติ

เป็นสิ่งที่คนบูชา ยกย่อง และมีความสุขที่จะได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ ค่านิยมของสังคมจึงเป็น “วิถีของการจัดรูปความประพฤติ” ที่มีความหมายต่อบุคคล และเป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม

สุรรัตน์ รื่นภิรมย์ (2543: 9) กล่าวว่า ค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง เป็นรูปแบบของความเชื่อที่แต่ละคนยึดถือว่าจะปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไร เป็นความคิดรวบยอดของบุคคลซึ่งใช้ประเมินผลความดี ความชั่ว ความถูกต้อง ความปรารถนา และไม่พึงปรารถนา ที่เกิดจากการสังเกตไตร่ตรองและจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติและการกระทำของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ อาจเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่นๆ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง เป็นรูปแบบของความเชื่อที่แต่ละคนยึดถือว่าจะปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไร เป็นความคิดรวบยอดของบุคคลซึ่งใช้ประเมินผลความดี ความชั่ว ความถูกต้อง และความปรารถนาและไม่พึงปรารถนา ที่เกิดจากการสังเกตไตร่ตรอง และจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติและการกระทำของบุคคล ต่อสิ่งต่างๆ อาจเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่นๆ ความคิด ความเชื่อ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ ค่านิยม หมายถึง สิ่งทีบุคคลากรและองค์กรยึดถือว่าจะปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไร ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

1.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์กร

ความหมายการจัดองค์กร

ฟลิปโป (Flippo, 1966: 163) ได้อธิบายว่า การจัดองค์การประกอบด้วย ความสัมพันธ์ขั้นมูลฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ (responsibility) อำนาจหน้าที่ (authority) และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ (accountability) ทั้งนี้เพราะว่าในองค์การย่อมประกอบด้วยคน (people) หน้าที่การงาน (function) และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ (physical factors) ขององค์การ

แมคลานี (Mc Larney, 1964: 11) ได้อธิบายว่า การจัดองค์การคือ การวางระเบียบให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การสมดุลกันโดยกำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร และมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ ให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร

คูินและโอคอนเนล (Koontz and O'Donnell, 1964: 231) ได้อธิบายว่า การจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งข้อกำหนดในเรื่องความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นด้วย ทั้งนี้หมายถึง การจัดตามแนวดิ่ง (vertical) และแนวนอน (horizontal) ในโครงสร้างขององค์การนั่นเอง

แวร์ริชและคูิน (Wehrich and Koontz, 1997: 244) ได้อธิบายว่า การจัดองค์การเป็นการจัดกลุ่มกิจกรรมที่เหมือนกันไว้ในหมวดหมู่เดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการกำหนดให้ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ (authority) การมอบหมายงานเพื่อแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีการประสานความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง (vertical) จากระดับกลยุทธ์สู่ระดับฝ่ายและระดับแผนกต่อไป มีการประสานงานในแนวนอน (horizontal) ในระดับเดียวกันในโครงสร้างองค์การ

ดาฟ (Daft, 1997: 318) ได้อธิบายว่า การจัดองค์การคือ การแปรสภาพทรัพยากรองค์การไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายกลยุทธ์ การแปรสภาพดังกล่าวจะสะท้อนการจัดแผนงานในหน่วยงานต่างๆ อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ และระบบกลไกการประสานงานที่ดีพอ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดองค์การ การจัดโครงสร้างการแบ่งงาน การวางระเบียบแบบแผน การกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์การ โดยกำหนดว่า มีหน้าที่ทำอะไร มีความรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดองค์การ การจัดโครงสร้างการแบ่งงาน การวางระเบียบแบบแผน การกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์การ

1.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร

1) ความหมายการประสานงาน (Coordination)

เกษม สุวรรณกุล (2517: 29) กล่าวว่า การประสานงาน คือการที่บุคคลหรือหน่วยงาน ในองค์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ดิน ปรัชญพุทธิ (2514: 50) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงานหันมาร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวม นอกจากนี้ยังจะต้องดูด้วยว่ามีการทำงานซ้ำซ้อนกันหรือเปล่า

อุทัย หิรัญโต (2526: 70) กล่าวว่า การประสานงาน คือ การจัดกลไกต่างๆ ขององค์การและทรัพยากร การบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องต้องกันดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ไม่ขัดแย้งกัน รวมทั้งการจัดทัศนคติของตน เครื่องมือ เครื่องใช้ เงิน และเวลาให้เหมาะสมและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ปรารถนา

ภิญโญ สาธร (2523: 92) กล่าวว่า การประสานงาน คือ กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัสดุ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

แม็คฟาแลน (Mc Faland, 1970 อ้างถึงใน-สัตยากร รัตนวิวัลย์ 2544: 5) การประสานงาน หมายถึง กระบวนการและแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่มและเอกภาพของการกระทำ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การเดียวกันหรือหลายองค์การได้ทำงานร่วมกัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงาน ช่วงระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความหมายของการติดต่อสื่อสาร (Communication)

วนิดา นามบุตร (2543: 8) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความเข้าใจหรือสื่อความหมายโดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

วิชัย โสสุวรรณจิตา (2535: 80) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อความเข้าใจหรือสื่อความหมายโดยการถ่ายทอดข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และนำมาซึ่งการปฏิบัติของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องนั่นเอง

ชแลม (Schram, 1974: 13) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การมีความเข้าใจในเครื่องหมายที่แสดงข่าวสารร่วมกัน นั่นคือ ในระหว่างที่สื่อสาร ผู้สื่อสารต้องมีบางสิ่งบางอย่างเหมือนกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 426-427) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ เป็นการผ่านข่าวสารข้อมูลเพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

โรเจอร์ (Roger, 1976: 6) แสดงความคิดเห็นว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำต่างๆ โดยมีเจตนาที่จะ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง พฤติกรรมในที่นี้หมายถึง การเปลี่ยนในความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกรู้สีกคิด การกระทำ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมงานและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารกับองค์การเดียวกันหรือหลายองค์การ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงาน

1.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

ความหมายการวางแผน

คู๊นและ โอคอนเนล (Koontz and O'Donnell, 1972 : 113) การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร และใครเป็นผู้กระทำ

ซึคูลา (Sikula, 1973: 59) การวางแผน ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นความคิดและการกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริงๆ แผนคือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และการวางแผนคือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนและการนำแผนนั้นไปปฏิบัติ

เลอบรีตันและเฮนนิ่ง (Le Breton and Henning, 1961: 7) แผน คือ แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ลักษณะของแผนจะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. จะต้องเกี่ยวข้องกับอนาคต
2. จะต้องเกี่ยวข้องกับการกระทำ
3. จะต้องเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลและองค์การ

แคทและโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1970: 138) การวางแผน คือ กระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการและแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

เออร์เนท เดล (Ernest Dale, 1962: 60-62) กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการของการแบ่งงานกันทำ ออกเป็นกลุ่มๆ ภายในองค์การเพื่อให้ทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการกระทำไว้ล่วงหน้า และใครเป็นผู้กระทำ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การวางแผน หมายถึง การกำหนด สิ่งที่ต้องการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม

ความหมายการควบคุม

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1949: 107) การควบคุม คือ การตรวจสอบดูว่า ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินสอดคล้องไปตามแผน (Plan) คำสั่ง (Instruction) และหลักการ (Principle) ที่ได้จัดทำไว้หรือไม่ วัตถุประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อเป็นการค้นหาจุดอ่อนและข้อบกพร่องเพื่อ ทำการแก้ไขและป้องกันมิให้ผลงานคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์ หน้าที่ด้านการควบคุมนั้น เกี่ยวข้องกับทุกๆ สิ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคนหรือการกระทำในส่วนของงาน

เอลิ์ พี สตรองและโรเบิร์ต ดี สมิทซ์ (Earl P. Strong และ Robert D. Smith, 1968: 2-3) การควบคุม เป็นหน้าที่ของนักบริหารในการระบุปัญหา (หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ) ค้นหาสาเหตุและตัดสินใจแก้ไขเพื่อรักษาสถานภาพให้คงเดิมภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เขามีอยู่

อแลน ซี ฟิลเล, โรเบิร์ต เจ เฮาร์และสตีเวน เคอร์ (Alan C. Filley, Robert J. House และ Steven Kerr, 1976: 438) กระบวนการของการควบคุม คือ การพยายามทำให้แผนและ การดำเนินงานสอดคล้องตรงกัน

ดับบลิว แวเรน เฮลล์, โจเซฟ แอล แมสซีและมาร์ค เจ (W. Warren Haynes, Joseph L. Massie และ Marc J. Wallace, Jr., 1975: 255) การควบคุม หมายถึง กระบวนการซึ่งนำ ทางกิจกรรมต่างๆ ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ดักลาส เอส เซอร์วิน (Douglas S. Sherwin, 1974: 220) การควบคุม คือ การ ตรวจสอบดูว่า ได้มีการดำเนินการตามแผนและมีความก้าวหน้าไปในแนวทางที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่และดำเนินการเท่าที่จำเป็นที่จะแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนใดๆ จาก วัตถุประสงค์

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ การกำกับดูแล การประเมินผลและการแก้ไขการปฏิบัติงานให้การ ดำเนินงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยให้เป็นไปตามแผน คำสั่ง หลักการที่องค์การต้องการ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การกำกับ ดูแลให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามที่ต้องการ

1.2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

ความหมายการประเมินผล (Evaluation)

สุขุม มูลเมือง (2520: 3) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การกำหนดคุณค่าและประสิทธิภาพของโครงการหรือการทำงานของคนหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร โดยผลการประเมินจะออกมาในรูปการตัดสินใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ล่วงหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่นำไปสู่การจัดเตรียมข้อมูลการ จัดสารสนเทศ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงและผลที่คาดหวัง เพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจให้ผู้บริหารโครงการนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการหรือความยุติโครงการ

สุพล กาญจนจิตรา และคณะ (2527: 38 อ้างถึงใน เฉลิมพล บุญย้อย 2546: 5) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานว่าโครงการที่ดำเนินการนั้น ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อดำเนินตามโครงการต่างๆ ต่อไป

ปुरुชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2540: 7) คำว่า “การประเมินผล” ในความหมายดั้งเดิม มักหมายความถึงกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย/แผนงาน/โครงการ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ และระดับใด ซึ่งในปัจจุบันการมุ่งตอบคำถามเช่นที่กล่าว จัดเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินผลรวบยอด กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลในลักษณะดังกล่าวก็คือ การประเมินผลลัพธ์ของการประเมินรวบยอด

สมชาย ศุรงค์เดช (2542: 2 อ้างถึงใน ประโยชน์ หมุ่มหมื่นศรี 2548: 5) ให้ความหมายของการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และการให้คุณค่าอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการประเมินผลจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน และการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ การประเมินผลจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวอย่างบ่งชี้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์การเปรียบเทียบเพื่อให้คุณค่าโครงการหมายถึงกิจกรรมที่ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมากกว่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลโครงการ คือ กระบวนการในการพิจารณาคำหนดคุณค่าหรือระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เจมส์ อี แอนเดอร์สัน (James E. Andersons, อ้างถึงใน กรวิวิ ศรีกิจการ 2546: 17) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมาณการ การเปรียบเทียบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่กระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในทุกขั้นตอน ในการประเมินนโยบายอย่างน้อยที่สุด ผู้ประเมินต้อง

ทราบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายคืออะไร การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้
อย่างไร และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการทั้งหมดเป็นอย่างไร

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การประเมินผล
หมายถึงการตัดสินใจในกระบวนการประเมินผลที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่า นโยบาย/แผนงาน/
โครงการ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใดจะมีลักษณะเป็น
กระบวนการขององค์กร ที่มุ่งพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมหรือวิธีการดำเนินงานต่างๆ ที่กำลัง
ดำเนินการอยู่หรือเป็นเรื่องที่มุ่งให้เกิดการวางแผนที่ดีในอนาคต

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การประเมินผล หมายถึง
การวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ

1.2.10 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

ความหมายสภาพแวดล้อมขององค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ใน
องค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ หรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆ ตัว
(Davis, 1981 อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย 2534: 50) และคล้ายกับความหมายของคูบริน
(Dubrin, 1973 อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย 2534: 50) ที่ให้ไว้ คือ บรรยากาศองค์กร คือ
ความรู้สึกหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายที่
ใกล้เคียงดังนี้ บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้
โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน
(Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย 2534: 50)

ฮาลปิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft, 1966 อ้างถึงใน เจียมจิตต์ จุฑานุตร
2539: 66) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้
โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ตลอดจนการ
ปฏิบัติงานในองค์กร

ทาเกิริและลิชวิน (Tagiuri และ Litwin, 1968) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า
บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้และมี
ประสบการณ์ร่วมกันรวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นด้วย

ไมลอส (Miklos, 1970) และ กีบสัน, อิวานเซวิชและดอนเนลลี่ (Gibson,
Ivancevich and Donnelly, 1973) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ในทำนองเดียวกัน คือ
หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดจากสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อองค์กรและผู้ที่
เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดัน

ที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน บรรยากาศองค์การตามความหมายของ Dessler (1976), Steers (1977) และ Davis (1981) ไม่แตกต่างกัน เพราะหมายถึงความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง โครงสร้างองค์การ การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ชุงและเมคกินสัน (Chung and Megginson, 1981) ได้ให้ความหมายที่ขยายความมากขึ้นว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูลความไว้นื้อเชื่อใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ได้นิยามคำว่า “บรรยากาศองค์การ” เป็นครั้งแรก โดยได้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการรวบรวมผลการประชุมปรึกษาในหัวข้อ “บรรยากาศ” ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเรียกว่า “มิติบรรยากาศ” กิบสัน, อิวานเชวิชและดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich และ Donnelly, 1973 อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์ 2540)

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมขององค์การหรือบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์การที่มีต่อองค์การที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ การรับรู้นั้นมีลักษณะต่างๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ความยุติธรรม การให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ อาจารย์รู้ได้โดยตรงหรือโดยทางอ้อม การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อองค์การที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

1.2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา

ความหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การบริหารองค์การหรือหน่วยงาน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ และมีอิทธิพลในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

กลุ่มหรือองค์การที่มีหัวหน้าที่มีความสามารถจะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในหมู่สมาชิก สามารถรวมพลังและใช้ประโยชน์จากสมาชิกกลุ่มให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ แต่ถ้าหากหัวหน้าไม่มีความสามารถย่อมจะทำลายขวัญของสมาชิกกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การได้

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541: 24) ให้ความเห็นว่า คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ ถ้าองค์การใดมีผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสม องค์การนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีในความเห็นของ สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา มีดังนี้

1. มีวุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบ ส่วนผิคนั้นยกให้ลูกน้อง
2. มีสติปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการทำงาน
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแผนการตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล
4. มีบุคลิกภาพดี
5. มีสุขภาพดี
6. มีใจกว้าง รู้จักรับฟังและใช้เหตุผล
7. มีความสามารถในการสอนและพัฒนาผู้อื่น และทำให้เกิดความบันเทิงใจ
8. เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า ไม่กีดกันขัดขวาง หรือกลัวว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า
9. เป็นผู้สามารถประนีประนอม ขจัดความบาดหมางได้ดี
10. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงาน คือทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น

11. มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ฟังความข้างเดียว หรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษ โดยความผูกพันส่วนตัว

12. มีมนุษยสัมพันธ์อันดี

นอกจากนี้ สุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541: 24) ยังให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้มีความจริงใจ
2. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
3. มีความเข้าใจและเห็นใจคนอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา หรือมีความทุกข์
4. เป็นผู้ยกย่องนับถือและเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสามารถและบุคลิกภาพ และรู้จักมอบงานให้เหมาะสม

7. เคารพสิทธิของผู้อื่น

ความสำเร็จในหน่วยงานไม่ได้เกิดขึ้นจากสมรรถภาพของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลการทำงานของทีมร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ทำงานนั้น องค์ประกอบทางด้านผู้นำมีความสำคัญยิ่ง ดังงานวิจัยของฟอลแมน (Falman, 1988: 2977A) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญกับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา และสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงาน ก็คือการหาแนวทางให้บุคลากรมีความศรัทธาในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้เห็นความสำคัญของอาชีพรับราชการ ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม นอกจากนั้น การเป็นผู้บังคับบัญชาและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่จะทำให้กำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีนั้นจะได้ผลออกมาในรูปของความเต็มใจที่บุคลากรจะให้ความร่วมมือในการทำงานแก่ผู้บริหารอย่างเต็มที่ (ลจิดร์ แฝ่วสกุล 2534: 30)

ในการทำงานบุคคลมีความต้องการแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณา คารณิ พานทอง พาลุสุข (2530: 290) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องมีการพิจารณาถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1. อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจ และความเต็มใจในการทำงานที่สุด

2. จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ได้บังคับบัญชาให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดของบุคคลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้เห็นว่าหน่วยงานควรจะต้องมีการสำรวจถึงทัศนคติของบุคคลในองค์กร ผลของการสำรวจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง ปรับปรุงแผนและการเป็นผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีส่วนในความสำเร็จขององค์กร การแก้ไขปัญหา การวางแผน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.2.12 แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

ความหมายงบประมาณ (Budgeting)

ประวัตร นิลสุวรรณกุล (2540) งบประมาณ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดหา และการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือธุรกิจในอนาคตโดยกระบวนการดังกล่าวนี้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นทางการด้วยสาเหตุที่การงบประมาณสำหรับการดำเนินงาน โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นในเรื่องการจัดหาและการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามที่กำหนด

วรธร โพธิ์สุข (2544) งบประมาณ หมายถึง ระบบการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการเงินสำหรับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการดำเนินงานขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรไปใช้เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนนั้น

แฟรงค์ พี เชอร์วูด (Frank P. Sherwood อ้างถึงใน เปมิกา รักศิริพงษ์ 2546) ให้ทัศนะว่า งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ

และการใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนี้ ย่อมประกอบไปด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

ออกัส บี เทิร์นบูล (Augustus B. Turnbull, อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ 2523: 3-4) ให้ความหมายว่า งบประมาณเป็นแผนการเงินขององค์การที่กำหนดขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แม้แต่ละท่านจะให้ความหมายไว้แตกต่างกัน แต่เราก็จะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของงบประมาณ ซึ่งจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ

1. การเงิน โดยเฉพาะ
2. เป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน
3. การบอกให้ทราบว่า จะวางแผนใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด
4. การกำหนดเวลาจะใช้เงินเมื่อใด
5. การบอกให้ทราบว่า จะใช้เงินเพื่ออะไร
6. การอ้างอิงถึงองค์การ ซึ่งเป็นเจ้าของงบประมาณนั้น

อีริก โคเลอร์ (Eric Kohler อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2549: 9-20) กล่าวถึงความหมายของงบประมาณโดยทั่วไปว่า หมายถึง แผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการและจะต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคต โคเลอร์ยังกล่าวถึงแผนการคลังนั้นต้องมีลักษณะ เป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆเกิดอรรถประโยชน์

เบิร์นสไตน์และโอ ฮารา (Burnstein and O hara, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2549: 9-19) กล่าวว่า งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้แผนและนโยบายเปลี่ยนมาเป็นการกระทำหรือกิจกรรมและงบประมาณยังเป็นเทคนิคของนโยบายรัฐบาล เบิร์น สไตน์และโอฮารา ยังได้เปรียบเทียบงบประมาณว่า เปรียบเหมือนเชื้อเพลิงที่แจกจ่ายไปยังส่วนต่างๆ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนการเงินที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยครอบคลุมถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายการดำเนินการขององค์การ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ งบประมาณ หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับการเงินและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม

1.2.13 แนวคิดเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และโสตทัศนอุปกรณ์

ความหมายของโสตทัศนอุปกรณ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า โสตทัศนอุปกรณ์ หมายถึง อุปกรณ์สำหรับฟังและดู เช่น วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ (ราชบัณฑิตยสถาน 2525: 827)

พจนานุกรมภาษาอังกฤษของ เวบสเตอร์ (Webster, 1980: 123) อธิบาย คำว่า “Audio-Visual aids” ว่า หมายถึง ภาพยนตร์ สไลด์ แผ่นเสียง และวัสดุอื่นๆ ที่ใช้ในการเรียน การสอน ยกเว้นหนังสือ

โสตทัศนอุปกรณ์ อาจเรียกต่างกันไป เช่น เรียกว่า โสตทัศนวัสดุ ซึ่งเทียบได้กับภาษาอังกฤษว่า “Audio-Visual Materials” ดังที่ อิริคสัน (Erickson and Curl, 1972: 12-13) ได้ให้ความหมายของคำนี้ว่า เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยในการถ่ายทอดความหมายโดยไม่ต้องอาศัย คำพูดหรือไม่ต้องอาศัยภาษาในการสื่อความหมาย ดังนั้น ตามคำจำกัดความนี้ หนังสือหรือตำราจึง ไม่จัดเป็นโสตทัศนอุปกรณ์

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และโสตทัศนอุปกรณ์ หมายถึง อุปกรณ์ที่ช่วยในการถ่ายทอดความหมายโดยไม่ต้อง อาศัยคำพูดหรือไม่ต้องอาศัยภาษาในการสื่อความหมาย อุปกรณ์สำหรับฟังและดู ประกอบด้วย วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ แผ่นเสียง และวัสดุอื่นๆ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศนอุปกรณ์ หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กรที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

1.2.14 แนวคิดเกี่ยวกับอาคารสถานที่

ความหมายอาคารสถานที่

อาคารสถานที่ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการจัดการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพและให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน มีผู้ให้ ความหมายของอาคารสถานที่ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2527: 604) ให้แนวคิดว่า งานอาคาร สถานที่เป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรู้ถึงความเป็นมาในอดีต ปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มการพัฒนาต่อไปในอนาคต และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ข: 5-6) ให้ความหมายของอาคารสถานที่ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรมสามัญศึกษา (2533: 197) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า อาคารสถานที่ หมายถึง อาคารที่สร้างขึ้นตามแบบมาตรฐาน รวมถึงอาคารประกอบ โรงอาหาร หอประชุม ห้องสมุดที่ช่วยให้เด็กนักเรียนเกิดการเรียนรู้ รวมถึงสภาพแวดล้อมบริเวณภายในโรงเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร (2524: 60) กล่าวว่า อาคารสถานที่ในสถานศึกษาก็คือ อาคารเป็นตึกปูน อาคารเป็นไม้ โรงอาหาร หอประชุม ที่ใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเป็นระยะยาว รวมทั้งมีบริเวณ ที่ดีถูกสุขลักษณะ และองค์กรจะต้องมีกรรมสิทธิ์ที่ดินเป็นของตนเอง

วสันต์ ชีระนุรักษ์ (2521: 2) ได้อธิบายความหมายของอาคารสถานที่ไว้ว่า หมายถึง ตึก บ้านเรือน ร้าน แพ คลังสินค้า สำนักงาน หรือสิ่งปลูกสร้างอย่างอื่นใด ซึ่งบุคคลได้เข้าอยู่หรือเข้าใช้สอยได้ รวมทั้งอสังหาริมทรัพย์หรือสิ่งปลูกสร้างอันเป็นที่ชุมนุมของประชาชน ไม่ว่าในร่มหรือกลางแจ้ง และโดยเฉพาะที่ซึ่งติดต่อกับทางสาธารณะนั้น ให้หมายความถึง สะพาน อุโมงค์ ท่า หรือราง ระบายน้ำเพื่อการสุขาภิบาล รั้วหรือกำแพงกั้นทั้งประตูรั้วหรือกำแพงนั้น ป้ายโฆษณา อันติดไว้อย่างถาวร ซึ่งมีขนาดเกินหนึ่งตารางเมตร หรือป้ายโฆษณาอันติดไว้ซึ่งมีน้ำหนักเกินยี่สิบ กิโลกรัม อยู่เรือ เชื้อน ทำน้ำหรือที่จอดเรือด้วย

รุ่ง พูนสวัสดิ์ (2527: 111) ให้ความหมายอาคารสถานที่ไว้ว่า การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เท่าที่มีอยู่จัดการดำเนินงานเกี่ยวกับสถานที่ให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่จะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า อาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่จะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรรวมทั้งที่ตั้งของอาคารสถานที่ การวางแผนการใช้อาคารสถานที่และความพร้อมในการเตรียมอาคารสถานที่ที่มีความเพียงพอหรือจะต้องดำเนินการก่อสร้างอาคารเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของ อาคารสถานที่ หมายถึง การวางแผนการใช้อาคารสถานที่และความพร้อมในการเตรียมอาคารสถานที่ที่มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในอดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์ได้พยายามหาแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาให้ปกครองหรือจัดการสังคมให้สังคมสงบสุข ปราศจากความขัดแย้ง (Conflict of interest) ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ก็ตาม

โดยวิถีทางที่จะนำมาแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง หรือความสับสนวุ่นวายในสังคมนั้นมีหลายรูปแบบ หลายแนวความคิด ซึ่งอาจดูได้จากรูปแบบของการปกครองที่หลากหลาย เช่น ราชาธิปไตย คณาธิปไตย สังคมนิยมคอมมิวนิสต์ ประชาธิปไตย เป็นต้น โดยแนวความคิดทางการปกครองที่โลกปัจจุบันยอมรับมากที่สุด หรือมีข้อบกพร่องในรูปแบบการปกครองน้อยที่สุดนั่นก็คือ ประชาธิปไตย ซึ่งประเทศไทยเองก็ใช้ระบอบการปกครองนี้อยู่

แต่การที่จะนำประชาธิปไตยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปกครองนั้น จำต้องมีวิถีทางหรือรูปแบบที่ช่วยเสริมแนวความคิดทางประชาธิปไตย ให้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น นั่นก็คือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คำว่า Good Governance นี้แรกเริ่มเดิมที มิใช่คำไทยทีเดียว แต่เป็นคำของต่างชาติมหาอำนาจ ที่รวมกลุ่มกันเป็นธนาคารโลก ได้คิดคำว่า Good Governance เป็นต้น โดยในยุคประมาณปลายคริสต์ศตวรรษ 1980 ประเทศเจ้าหนี่อันได้แก่มหาอำนาจชาติต่างๆ ได้รวมกลุ่มกันเป็นธนาคารโลก ได้มอบแนวทางให้แก่ประเทศลูกหนี่ของตน เพื่อแก้ปัญหาคาความไร้ประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของรัฐบาล โดยเฉพาะกลุ่มประเทศในแถบลาตินอเมริกาและแอฟริกา คำว่า Good Governance ซึ่งอาจจะแปลเป็นภาษาไทยได้หลายความหมาย เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐสุ-ประศาสนการ เป็นต้น ส่วนคำว่า ธรรมาภิบาลในภาษาไทย มาจากคำว่า “ธรรม” รวมกับ “อภิบาล” เป็น “ธรรมาภิบาล” ซึ่ง หมายถึง การปกครองหรือบริหารจัดการด้วยระบบคุณธรรม ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลนี้ ได้มีผู้ให้คำนิยามในหลากหลายรูปแบบ เช่น UNESCAP (United Nations Economic and Social Commission For Asia Pacific) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ Good Governance หมายถึง the process of decision-making and the process by which decisions are implemented (or not implemented)

ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของ **ธรรมาภิบาล** หมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ

ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือ ส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน”

คำว่า ธรรมนูญ ในเอกสารที่มีชื่อว่า Our Global Neighbourhood ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการ กิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ได้กระทำลงในหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยการร่วมมือกันจัดการในเรื่องนี้โดยหลักธรรมนูญของประเทศไทยนี้ได้เริ่มนำมาใช้ระหว่างยุคเศรษฐกิจฟองสบู่ หรือยุค IMF กล่าวคือ เพื่อเป็นการสร้างแรงกระตุ้นระบบการทำงานที่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการสัมฤทธิ์ผลทางเศรษฐกิจเพื่อประเทศไทยจะได้มีความสามารถในการชำระหนี้ได้ดังนี้ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงพยายามปรับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตนหรือแนวคิดในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับรูปแบบของหลักธรรมนูญ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กล่าวถึง Good Governance ในราชการไทยไว้ดังนี้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.2545:8)

จากปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง ซึ่งภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคเอกชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าว ไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริง และรีบคว้นโอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤติข้อมเป็นไปได้อย่างยาก ทั้งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542)

อย่างไรก็ดี มีคนจำนวนมากที่ไม่เข้าใจเรื่องของธรรมนูญหรือแม้กระทั่งคำจำกัดความของธรรมนูญ ซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกแต่อย่างใด คำว่า governance เป็นเรื่องของ การอภิบาล เป็นวิธีการใช้อำนาจ ขณะที่ good governance เป็นการรวมคำของ ธรรม และ อภิบาล เป็น ธรรมนูญ เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร โดยหลักธรรมนูญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกภาคต่างๆ อาทิ ภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม ปังเอกชน และองค์กร

ระหว่างประเทศ โดยเป้าหมายของการใช้หลักธรรมาภิบาลคือเพื่อความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดธรรมาภิบาลขึ้นมาได้ก็คือ การมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ถูกตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แต่อาจประกอบไปด้วยหลักการอื่นๆ อีกได้ด้วยแล้วแต่ผู้นำไปใช้ โดยสภาพแวดล้อมของธรรมาภิบาลอาจประกอบไปด้วยกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ประมวลจริยธรรม ประมวลการปฏิบัติที่เป็นเลิศและวัฒนธรรม ซึ่งล้วนเอื้อหรือไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลจึงเป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ที่มีแก่นหลัก การโดยมิใช่หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแต่เป็นหลักการการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (ถวิลวดี บุรีกุล, วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ 2550)

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล

ประมวล รุจนเสรี (2541: 289) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลคือวิธีที่จะทำให้รัฐกับประชาชน รัฐกับสังคม หรือรัฐกับชุมชนนั้นมีรูปแบบความสัมพันธ์ มีการปฏิบัติต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ไพโรจน์ พรหมสาสน์ (2541: 16-17) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการบริหารการปกครองที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากร ในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะมีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2541) ให้ความหมายว่า ธรรมรัฐคือ การวางกรอบการทำงานในระบบราชการเพื่อให้เกิดระบบที่ดีเอื้อต่อคนดีให้อยู่ในระบบที่ดี และไม่ให้คนเลวดำรงตำแหน่งที่ดีในวงราชการ ซึ่งคือเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัตินโยบาย ธรรมรัฐจะเป็นตัวเชื่อมให้สังคมที่มีการแยกส่วนทั้งภาครัฐบาล เอกชน ประชาชน และองค์กรเอกชนเกิดความสัมพันธ์กับทุกส่วนให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อเป็นการตอบสนองต่อสังคม

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 30) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศเพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ประเวศ วะสี (2542) อธิบายว่าธรรมรัฐประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้องเป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ตรวจสอบได้

และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมนูญแห่งชาติ หมายถึงการที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรม โดยถักทอทางสังคมเพื่อสร้างพลังงานทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ก่อให้เกิดธรรมนูญแห่งชาติขึ้น

สุวรรณ ทองคำ (2545:16) กล่าวว่า ธรรมนูญ หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และหลักธรรมนูญ หมายถึง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความถูกต้องเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน เพื่อไปใช้ในการบริหารทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งจะทำให้สังคมเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ถวิลวดี บุรีกุล (2547) ในปี พ.ศ.2547 ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับธรรมนูญกับการบริหารแนวใหม่ โดยธรรมนูญจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นไปได้ยากยิ่ง การมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนได้ให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น โดยได้นำเสนอรายละเอียดของการพัฒนาดัชนีวัดธรรมนูญบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้าดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของหลักนี้ประกอบด้วย 7 ประการ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมาย ในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และ “หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ”

2. หลักคุณธรรม (Ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการคือ หน่วยงานปลอดการทุจริต, หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ corruption โดยรวม หมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ และกฎหมายสำหรับพิษภัยของคอร์รัปชัน ได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ประกอบด้วยหลักย่อย 4 ประการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการ แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม

ระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องกับใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการคือ ระดับการให้ข้อมูล ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน ระดับการวางแผนร่วมกันและการตัดสินใจและระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม

1. หลักสำนักรับผิดชอบ (Accountability) มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่า สำนักรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออก เพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบประกอบด้วย หลักการย่อยดังนี้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนการสำรอง และการติดตามประเมินผลการทำงาน

2. หลักความคุ้มค่า (Vale for Maney) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย การประหยัด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสามารถในการแข่งขัน

โคฟี อานันท์ (Kofi Annan) เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ กล่าวว่าธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ (Weiss, 2000) (อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า 2544: 8)

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2540) หนึ่งในผู้เข้าร่วมประชุมและเป็นที่ยอมรับของทีประชุมคณาจารย์รัฐศาสตร์ เมื่อ 8 สิงหาคม 2540 ว่าเป็นคนแรกที่แปล Good Governance เป็นภาษาไทยว่า นิติธรรม และอธิบายว่าหมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอภาคกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรมแต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ระดับตนไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาใส่ และมีอาระยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากการบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ (อ้างถึงในชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ 2545: 16)

จรัส สุวรรณเวลา ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลหมายถึง การปกครองที่ดี เป็นหลักการและวิธีการที่ใช้ได้กับประเทศ ชุมชน และองค์การ ในโครงสร้างของธรรมาภิบาล มีผู้บริหาร กับองค์คณะบุคคลที่เรียกว่า บอร์ด หรือคณะกรรมการ หรือสภา หรือชื่ออื่นๆ ที่ทำงานประสานสัมพันธ์กัน โดยมีการแบ่งอำนาจและบทบาทหน้าที่ทั้งในสภาพถ่วงดุล สอดคล้อง และเสริมกันเป็นระบบ (อ้างถึงใน จรัส สุวรรณเวลา 2546: 6)

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2545) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารจัดการที่ดี หรือบางคนใช้ว่า ธรรมาภิบาล เกิดจากคำว่า “ธรรม” บวกกับ “อภิบาล” (การรักษายิ่งธรรม) มาจากคำภาษาอังกฤษว่า good governance โดยคำว่า governance (การอภิบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อการบริหารทรัพยากรขององค์กร good governance (ธรรม + อภิบาล = ธรรมาภิบาล) จึงเป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี เป็นแนวคิดสากลที่นำมาใช้ในสังคมไทย โดยมีความหมายรวมถึง ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่าง เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ถวิลวดี บุรีกุล และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550) ได้ให้ความหมาย Good Governance โดยศัพท์หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารการปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หมายถึงหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการทำงานที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2540) อธิบายว่า Good Governance หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ได้ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนด้วยการเอาความเท็จจริงมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

อานันท์ ปันยารชุน (2541: 2) อธิบายว่า Good Governance หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐ และเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงในหลายทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยสาระของ Good Governance คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชน

ธีรยุทธ บุญมี (2541: 17) อธิบายว่า Good Governance คือ กระบวนการความสัมพันธ์ (interactive relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริการราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดีความเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างรัฐบาล ประชาธิปไตย และฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ (NGOs) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การร่วมมือกันกำหนดนโยบาย (shared policy making) และการจัดการตนเอง (self-management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น

เสน่ห์ จามริก (2541: 8) เห็นว่า Good Governance หรือการบริหารจัดการที่ดีนั้นมีความหมายถึงระบบการปกครองที่อำนาจรัฐสะท้อนและสนองตอบต่อปัญหา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งจะเห็นว่ามีส่วนละครในด้านหนึ่งคือ อำนาจอธิปไตย และอีกด้านหนึ่งคือ คนส่วนใหญ่ของประเทศการที่จะทำให้เกิดระบบการปกครองที่อำนาจ รัฐต้องสนองตอบความต้องการของคนส่วนใหญ่ต้องมีตัวเชื่อมก็คือ ประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ถ้าไม่มีตัวเชื่อมสองตัวนี้ Good Governance ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การสร้าง Good Governance ในทางปฏิบัติ นั้น ก็คือการสร้างฐานชุมชนเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนไม่ใช่เฉพาะเรื่องสิทธิทางการเมือง แต่ต้องเป็นการพัฒนาในลักษณะเพิ่มพลังทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมให้กับกลุ่มชนที่ด้อยโอกาส โดยเฉพาะกลุ่มกรรมกร กลุ่มเกษตรกร ซึ่งประกอบกันเป็นชนส่วนใหญ่ของประเทศ การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนที่จะนำไปสู่ Good Governance นั้น จึงต้องประกอบไปด้วยฐานคติ ที่สำคัญ 4 ฐาน ฐานเศรษฐกิจ ฐานชุมชน ฐานปัญญา และฐานสภาพแวดล้อม ซึ่งล้วนปฏิสัมพันธ์และเกื้อกูลกัน

ชยอนันต์ สมุทวนิช (2541)ให้ความหมายธรรมาภิบาลว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

ธนาคารโลก หรือ World Bank ได้นำไปใช้ครั้งแรกเมื่อประมาณปี ค.ศ.1989 ซึ่งใช้ในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara :From Crisis to Sustainable Growth” (นฤมล ทับจุมพล 2541) โดยได้ให้ความหมายว่า Good Governance เป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา โดยนัยของความหมายของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้

United Nations and Development Programe (UNDP) (สุดจิต นิमितกุล 2543) ให้นิยามของคำว่า ธรรมาภิบาลว่าหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบการส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ Asian Development Bank (ADB) (อมรา พงศาพิชญ์ 2543) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

สรุป สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมาย หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการทำงาน ซึ่งมีที่มาและหลักการปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความร่วมมือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งหากมีการนำมาใช้ในองค์กรแล้วเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ทำให้เกิดความสุขจิต ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

2.2.1 *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542* ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้จักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญโลกยุคปัจจุบัน” (สุจิต นิมิตกุล 2543)

2.2.2 *สหประชาชาติ หรือ United Nations (UN 2000)* ให้ความสำคัญกับธรรมเนียมปฏิบัติ เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมเนียมปฏิบัติคือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

2.2.3 *อวิวัตติ บุรีกุล และคณะ (2545)* กล่าวว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมเนียมปฏิบัติเป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมิใช่หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแต่เป็นหลักการการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

สรุป จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุป ความสำคัญของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้ว่าเป็นหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการ ที่มาใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแต่เป็นหลักการการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความยุติธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมที่ดีให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.3 องค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.3.1 หลักความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ไม่ว่าจะทำการใดๆ ในการบริหารจัดการองค์กรก็ต้องมีเหตุผล โปร่งใสในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงาน โดยพร้อมถูกตรวจสอบไม่ว่าจะเป็นจากองค์กรภายในหรือองค์กรภายนอก

2.3.2 หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การใช้กฎหมายต่างๆ อย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.3.3 หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ ต้องมีการรับผิดชอบในการกระทำของตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนของงานหรือองค์กร และต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัดเพื่อบรรลุผลของงานและองค์กร

2.3.4 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปันส่วนในประโยชน์ต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อจะได้ไม่เกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์

2.3.5 หลักคุณธรรม (Morality) กล่าวคือ คนในองค์กรต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบซื่อสัตย์ และสำนึกในความดีงามที่จะทำงานโดยถูกต้องและสุจริต

2.3.6 หลักความคุ้มค่า โดยต้องถือประโยชน์สูงสุดแห่งองค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรไปให้สู่ความสำเร็จ

2.3.7 หลักการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานโดยมุ่งผลแห่งการประสบความสำเร็จร่วมกัน โดยเมื่อกระทำงานโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลแล้ว ต้องมีความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม งานจึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนเองได้พยายามนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาให้กับองค์กรของตน เพราะหลายองค์กรได้เล็งเห็นว่าหลักธรรมาภิบาลนี้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานให้แก่ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ในหน่วยงานของตนหลายองค์กรต่างๆ ของประเทศไทยได้พยายามปรับใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร ส่วนในต่างประเทศนั้นได้มีการนำหลักการนี้มาใช้กับประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศที่เป็นลูกหนี้ขององค์กรการเงินระหว่างประเทศต่างๆ เช่น การรณรงค์หลักธรรมาภิบาลในเลบานอน หลักธรรมาภิบาลในสาธารณรัฐบอตสวานา แอฟริกา เป็นต้น

ฉะนั้น หากมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถบริหารงานองค์กร ได้มีประสิทธิภาพ และสามารถมุ่งไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรและงานที่ทำ ได้มากที่สุด

2.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุล ได้นำเสนอรายละเอียดของการพัฒนาดัชนีวัดธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า ดังต่อไปนี้ (ถวิลวดี บุรีกุล 2547: 242-247)

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Laws) หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

1.3 หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน โดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้อกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง

1.4 หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นไปตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

1.5 หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

1.6 หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆ มิได้

1.7 หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2. หลักคุณธรรม (Ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือหน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ เมื่อพิจารณาเรื่องคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

2.1 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2.2 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

2.3 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

2.4 องค์กรประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

3. ด้านความโปร่งใส (Transparency) ประกอบไปด้วยหลักการ 4 หลักการ คือ

3.1 มีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1.1 มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น

3.1.2 โปร่งใสเห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน

3.1.3 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน

3.1.4 มีเจ้าหน้าที่มากด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่
มากขึ้น

3.1.5 มีการตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่

3.1.6 มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

3.2 ความโปร่งใสด้านการให้คุณ ประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.2.1 มีคำตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

3.2.2 มีคำตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

3.2.3 มีคำตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์

3.2.4 มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3.3 งานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.3.1 มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

3.3.2 มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม

3.3.3 มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด

3.3.4 มีระบบฟ้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ

3.3.5 หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง

3.3.6 มีการปรามผู้ส่อทุจริตอย่างจริงจัง

3.3.7 มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

3.4 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยพฤติการณ์ดังต่อไปนี้

3.4.1 ประชาชนได้เข้ามารับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

3.4.2 ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทาน การออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ

3.4.3 ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหาร โดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น

3.4.4 มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอก เข้ามาร่วมตรวจสอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ คือ

4.1 ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องกับใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

4.2 ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่าง ๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น

4.3 ระดับการวางแผนร่วมกันและการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่า การปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษา

ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อินญาโตตุลาการเพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

4.4 ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชนเป็นระดับขั้นที่สูงสุดของการมีส่วนร่วม คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและได้มีการพัฒนาสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถอ่านได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักสำนักรับผิดชอบ (Accountability) มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่ของการปฏิบัติถือว่า สำนักรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วย หลักการย่อยดังนี้

5.1 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งแรกของระบบสำนักรับผิดชอบ กล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไหร่ที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

5.2 ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของ โครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงานเพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

5.3 การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนักรับผิดชอบอยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญ สนับสนุน แนะนำทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

5.4 การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

5.5 การมีแผนการสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ทราบ และเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์การ และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย

5.6 การติดตามประเมินผลการทำงาน องค์การจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์การ

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

6.1 การประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน และการมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน

6.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การมีการเน้นผลงานด้านบริการ การมีการประเมินผลการทำงาน และผู้บริหารระดับสูงมีสภาวะผู้นำ

สรุป ความจำเป็นขององค์กรในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารนั้นเพื่อให้การดำเนินงาน การบริหารจัดการของหน่วยงานราชการสามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมายได้จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจะต้องมีการบริหารราชการ โดยยึดหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีความสำคัญมาก 6 หลักการมาใช้ในการบริหาร ได้แก่ หลักนิติธรรม (The Rule of Laws) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) หลักความคุ้มค่า (Value for Money)

2.5 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ.2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะประกอบด้วย บทบัญญัติต่างๆ รวม 9 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องมีความมุ่งหมายในสิ่งเหล่านี้ คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

ความต้องการ

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หมวด 9 บทเบ็ดเตล็ด

2.5.1 วัตถุประสงค์และความจำเป็นในการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมาได้กำหนดเป้าหมายหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1) การจัดส่วนราชการใหม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ของชาติในแต่ละด้าน มีการบูรณาการภารกิจที่แยกกระจัดกระจายหรือซ้ำซ้อนเข้าไว้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดแผนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรในระดับต่างๆ ให้ชัดเจนทั้งในด้านนโยบาย ด้านการกำหนดแผนและกำกับราชการ และด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในเนื้อหาสาระของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545

2) พัฒนาการข้อตกลงการ การปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประชากรในระยะต่อไป ซึ่งจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. ที่จะดำเนินการเป็นระยะๆ

3) การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่จะทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้เก้ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

การที่ได้กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินการเพื่อการบริหารราชการที่ดีให้อยู่ในรูปของ “พระราชกฤษฎีกา” นั้น เนื่องจากเห็นว่า แม้ว่าตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 จะได้บัญญัติหัวข้อต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นความประสงค์ของกฎหมายว่า การปฏิบัติราชการในยุคต่อไป ทั้งส่วนราชการและข้าราชการผู้เกี่ยวข้องมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามหัวข้อในบทบัญญัติดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่หัวข้อในบทบัญญัตินี้ก็ยังเป็นหัวข้อที่เพียงแต่แสดงถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการยังขาดการกำหนดถึงวิธีการปฏิบัติของส่วนราชการและข้าราชการที่จะให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย แต่ถ้าหากปล่อยให้มีการพัฒนาตนเองไม่ว่าโดยส่วนราชการเอง หรือโดยมติดคณะรัฐมนตรีในแต่ละเรื่องก็อาจได้ผลเฉพาะบางหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะ

พัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร และแม้ว่าจะมีผู้บริหารองค์กรเช่นนั้นหลายส่วนราชการ แต่ก็ก็จะพัฒนาไปในส่วนที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นผลให้แนวทางการปฏิบัติราชการมีความแตกต่างกัน สร้างความสับสนในการบริหารราชการในภาพรวม และส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐ

นอกจากนี้ จากสภาพปัญหาที่มีมาในอดีต แม้ว่าหัวข้อต่างๆ ที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 จะเป็นที่ยอมรับในวงราชการว่าจะต้องปฏิบัติให้เกิดผลเช่นนั้นอยู่แล้วก็ตามแต่การที่ไม่มีการรวบรวมเป็นกฎเกณฑ์ให้ต้องปฏิบัติที่ชัดเจน จึงเกิดการใช้ดุลพินิจในการเลือกปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการตามความเห็นเหมาะสม ทำให้ไม่อาจวัดผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้ชัดเจน ซึ่งจะกระทบถึงการวางแผนการปฏิบัติงานในภาพรวมของรัฐ ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดความพึงพอใจยังไม่อาจดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นได้

1. รัฐจะสามารถกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน ในแต่ละปีที่ชัดเจนและมีกลไกที่จะพัฒนาองค์กรของรัฐให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้
2. ส่วนราชการและข้าราชการ จะมีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน มีความโปร่งใส สามารถวัดผลการดำเนินงานได้
3. ประชาชนจะได้รับการบริการที่รวดเร็ว สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ

2.5.2 ขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชกฤษฎีกา

1) การกำหนดหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น มีความประสงค์จะให้ใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งที่เป็นส่วนราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่อยู่กำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีการจัดตั้งขึ้นและมีการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม

อย่างไรก็ตาม โดยที่หลายเรื่องเป็นเรื่องใหม่ในการปฏิบัติราชการ อาจต้องใช้เวลาในการปรับปรุงองค์กรและเตรียมการให้พร้อมกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม บทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ รวมทั้งเพื่อมิให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดที่จะให้เรื่องใดจะใช้บังคับกับส่วนราชการใด ในเวลาใด โดยจะมีเงื่อนไขกำหนดให้ต้องปฏิบัติอย่างไรตามพระราชบัญญัตินี้ จึงให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีจะมีมติในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ซึ่ง ก.พ.ร. จะทำหน้าที่สำรวจความพร้อม การเตรียมการล่วงหน้าและรายงานต่อ คณะรัฐมนตรีต่อไป โดยในทางปฏิบัติ ก.พ.ร. จะจัดทำเป็นปฏิทินกำหนดเรื่องและหน่วยงานที่

จะต้องปฏิบัติในเวลาใดให้ชัดเจน ทั้งนี้หลังจากที่ ก.พ.ร. ได้สร้างความเข้าใจและออกแบบแนวทางปฏิบัติในแต่ละเรื่องเสร็จเรียบร้อยแล้ว เว้นแต่เรื่องใดที่ ก.พ.ร. เห็นว่า ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ทันที ก็จะกำหนดให้นำเรื่องนั้นไปปฏิบัติ ตัวอย่างเรื่องที่เหมาะสมดำเนินการได้ทันที คือ หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและหมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) สำหรับรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปกติตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรเหล่านี้จะให้อำนาจอิสระในการบริหารงานขององค์กร จึงไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกานี้ไปใช้บังคับกับองค์กรเหล่านั้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการปฏิบัติงานขององค์กรเหล่านี้มีส่วนใกล้ชิดต่อการให้บริการประชาชนโดยตรง ในการปฏิบัติภารกิจจึงควรนำหลักการตามพระราชกฤษฎีกาไปใช้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและการบริหารงานแบบผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดให้องค์กรเหล่านี้ต้องไปกำหนดหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์กรขึ้น โดยให้มีแนวทางสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ โดยให้หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลองค์กรเหล่านั้นตามกฎหมายมีหน้าที่ดูแลให้มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วย

3) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ เป็นการกำหนด มาตรฐานทั่วไป หากนำหลักการตามพระราชกฤษฎีกาไปใช้บังคับระยะหนึ่งแล้ว ก.พ.ร. เห็นสมควรที่จะกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องใดเพิ่มขึ้นเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ก.พ.ร. อาจเสนอให้คณะรัฐมนตรีกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติอีกก็ได้

4) โดยที่พระราชกฤษฎีกานี้มีการกำหนดให้จัดทำแผนขึ้นหลายเรื่องแต่มิได้ประสงค์จะให้เกิดภาระแก่ส่วนราชการเกินความจำเป็น จึงกำหนดให้แผนใดต้องทำซ้ำกับแผนตามกฎหมายอื่น เมื่อส่วนราชการได้จัดทำแผนงานตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งแล้ว และมีลักษณะอย่างเดียวกันให้ถือว่าเป็นแผนเดียวกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

3.1 ความหมายความพร้อม (Readiness)

ความพร้อม (Readiness) เป็นปัจจัยขึ้นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลหรือองค์กรสามารถที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ โดยความพร้อมเป็นสภาพที่บุคคลหรือองค์กรมีความพร้อม มีความเต็มใจ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ และมีภาวะสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพร้อม ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 อ้างถึงใน ปิยะนุช เทียมทอง 2549: 20) ได้ให้ความหมายของความพร้อมไว้ว่า เป็นคำวิเศษณ์ที่มีความหมายว่า ครบครัน ส่วนคำว่า ความพร้อม เป็นคำนามซึ่งจะมีความหมายว่า ครบครันหรือทุกอย่างครบแล้ว ดังนั้นหากจะแปลความหมายของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงไปตรงมาจะแปลความหมายได้ว่า สภาพที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ได้

จิตชนก โอภาสวัฒนา (2543: 35 อ้างถึงใน พัดชา ธนฤกษ์ 2548: 7) ให้ความหมายของความพร้อมไว้ว่า ความพร้อมเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สามารถสำเร็จ ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมการไว้แล้วอย่างพร้อมมูล สำหรับกิจกรรมนั้นๆ โดยมีความตั้งใจและพึงพอใจที่จะกระทำเพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จ

วิรัตน์ รัตนวิจิตร (2540: 21) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือบุคคลนั้นที่มีผลให้งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งของความพร้อมเป็นผลรวมของการระดมทรัพยากรต่างๆ หรือทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมมารวมกันแล้วมุ่งปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พรณี ชูทัย (2522: 15 อ้างถึงใน วริศรา คำนึ่งธรรม 2546: 18) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่า หมายถึง สภาพการพัฒน์ที่สมบูรณ์ในสภาพที่เตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมการไว้ก่อนแล้วอย่างพร้อมมูลสำหรับกิจกรรมนั้น

สำลี เก่งทอง (2541: 37) ให้ความหมายของ ความพร้อมว่า หมายถึง สภาพที่เตรียมไว้อย่างสมบูรณ์เพื่อที่จะปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้ข้อพิจารณา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพการเตรียมตัวของบุคลากรและองค์กรที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้และได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์

ดังนั้น ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก หมายถึง สภาพการเตรียมตัวของบุคลากรและองค์กรในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้และได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์ โดยมี การบังคับให้เป็นไปตามกฎตามระเบียบ ปฏิบัติตามกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม ตามหลักนิติธรรม (The Rule of Law) มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบ มีวินัย ตามหลักคุณธรรม (Ethics) มีกลไกที่มีความสุจริตความโปร่งใส การดำเนินงานเปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบติดตามผลได้ รับข้อมูลอย่างเสรีถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตามหลักความโปร่งใส (Transparency) การกระจายโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น ให้ คำปรึกษา แนะนำ ร่วมกันวางแผนร่วมกันปฏิบัติ ตลอดจนการตรวจสอบการทำงานได้ ตามหลัก ความมีส่วนร่วม (Public Participation) มีการรับฟังข้อคิดเห็นในบทบาทหน้าที่โดยการจัดองค์กร การ กำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการในสังคมอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งจะ รับการตรวจสอบและการวัดผลการดำเนินงาน ตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability) และมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดเหมาะสม ทั้งใน ด้านการจัดกระบวนการปฏิบัติงาน การจัดองค์กรและการจัดสรรบุคลากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม ตามหลักความคุ้มค่า (Value for Money)

3.2 องค์ประกอบของความพร้อมขององค์กร

สำหรับความพร้อม มีองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในหลายประการดังพิจารณา ได้ดังนี้ (วีรพงษ์ อุ่มมานนท์ 2546: 16-17)

1. พิจารณาในแง่ของทรัพยากรในการบริหาร ทรัพยากรในการบริหารและการจัดการทางการศึกษา โดยยึดหลัก 4 M คือ Man Money Materiel และ Management ดังนี้

1.1 Man ประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น

1.2 Money ประกอบด้วย งบประมาณภาครัฐ ค่าใช้จ่ายต่อหัว เงินบริจาค ภาคเอกชน ตลอดจนการสนับสนุนด้านทรัพย์สินต่างๆ จากชุมชน องค์กร และสถาบันต่างๆ เป็นต้น

1.3 Materiel ประกอบด้วย สถานศึกษา อาคารสถานที่ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ เป็นต้น

1.4 Management ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล นโยบายและแผนการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรและสถาบันต่างๆ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

2. พิจารณาในแง่ของการวิเคราะห์เชิงระบบ ระบบใดระบบหนึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนป้อนเข้า หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ดังนี้

2.1 สิ่งป้อนเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อม (Context) ต่างๆ อันเป็นที่ตั้งของระบบนั้นด้วยในระบบอุตสาหกรรม ตัวป้อน ได้แก่ ที่ดิน โรงเรียน คนงาน เครื่องจักรและอื่นๆ ในระบบการศึกษา ตัวป้อน ได้แก่ นักเรียน สถานศึกษา อาคาร สถานที่ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์งบประมาณ ครู-อาจารย์ สภาพแวดล้อมของนักเรียน สถานศึกษา และอื่นๆ

2.2 กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ ซึ่งหมายถึงวิธีการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตในลักษณะต่างๆ ส่วนในระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ระบบการจัดการ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล นโยบายและแผนการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กร สถาบันต่างๆ ในการจัดการศึกษาและอื่นๆ

2.3 ผลผลิต (Product) หรือผลงาน (Output) หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบอุตสาหกรรม อาจได้แก่ สินค้าสำเร็จรูปต่างๆ เช่น รถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูปและอื่นๆ ส่วนในระบบการศึกษา ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนลักษณะต่างๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามควรแก่อัตภาพ ซึ่งอาจเรียกว่าคุณภาพชีวิตและความครอบคลุมของการจัดบริการการศึกษา เป็นต้น ความพร้อมในแง่ของระบบดังกล่าว จะมีความสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร และยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมด้วย ซึ่งความสามารถในการจัดการศึกษาหรือความพร้อมนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งป้อนเข้าว่ามีเพียงพอหรือไม่ มีสภาพและข้อจำกัดเป็นอย่างไร มีเป้าหมายจำนวนนักเรียนที่ต้องการผลิตเป็นจำนวนมาก และมีภูมิหลังแตกต่างกัน อันเป็นข้อจำกัดในการเข้ารับบริการทางการศึกษาก็จะเกี่ยวข้องกับ โรงเรียน ห้องเรียนที่จะรองรับจำนวนนักเรียน ตลอดจนครู-อาจารย์ งบประมาณ และอื่นๆ นอกจากนี้ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด จะต้องมึนวัตรกรรมในการจัดการเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่มีมากให้ได้ และถ้าต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพก็ต้องเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่างๆ และอื่นๆ เป็นต้น

ธนวัฒน์ คุณวุฒิปริชาชาญ (2547: 26-30) ได้สรุปเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรไว้ว่า องค์กรจะมีความพร้อมในหัวข้อ ได้แก่ ความพร้อมขององค์กร ความพร้อมของบุคลากร ความพร้อมด้านทรัพยากร และความพร้อมของชุมชน

กระมล ทองธรรมชาติ และสมบุรณ์ สุขสำราญ (คารารัตน์ พลเศรษฐเลิศ 2546: 31-32 อ้างถึงใน กระมล ทองธรรมชาติ และสมบุรณ์ สุขสำราญ 2537: 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพร้อมขององค์กร 3 ประการ คือ

1. ความพร้อมทางด้านความสามารถทางการเมือง เพราะบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง รู้ถึงอำนาจของบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จึงจะสามารถดำเนินกิจการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความพร้อมทางด้านความสามารถทางเศรษฐกิจ เพราะถ้ายังไม่พร้อมและหวังพึ่งงบประมาณจากรัฐบาลกลาง การปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการผิดพลาด เพราะรัฐบาลกลางจะกลายเป็นผู้ควบคุมการบริหารงานอีกระดับหนึ่ง ท้องถิ่นก็จะไม่มีอิสระ

3. ความพร้อมทางด้านความสามารถในการบริหารงาน เพราะในปัจจุบันการบริหารงานในแบบราชการ มักประสบปัญหามากมายไม่ทันกับการแก้ไขปัญหา ฉะนั้นการปกครองท้องถิ่นจะต้องพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างเพียงพอ

สมยศ นาวิการ (พันศักดิ์ ขำนุรักษ์ 2546: 30 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2529: 5) ได้เสนอแนวคิด ปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ในองค์กรสถานะโอกาสและอุปสรรค ภายนอกองค์กร
2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) เป็นวิธีการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมงานในองค์กร
6. ทักษะความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

3.3 การวัดความพร้อม

จากแนวคิดการวัดความพร้อมของ ดาวน์นิงและแซคเคอรี (Dowing and Thackrey 1971: 14) ได้กำหนดองค์ประกอบของความพร้อมออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางกาย องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ การวัดความพร้อมจึงต้องวัดทุกองค์ประกอบพร้อมกันไป เพราะทุกองค์ประกอบจะมีส่วนสัมพันธ์กัน จึงจะสามารถบ่งบอกถึงความพร้อมได้

3.4 ความพร้อมขององค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์กร / ความพร้อมขององค์กรด้านต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อ/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

| ปัจจัย | ศรัทธา แก้วเงินลาด และบุญเยี่ยม บุญรอด | วิศัลยา พุฒพัฒนาบุรินทร์ | เดกรัตน์ จุ่งน้อย | วิรัตน์ รัตนวิจิตร | วสันต์ ถนอมทรัพย์ | จิระวรรณ กัญญาदानันท์ | บุญเยี่ยม บุญรอด | รวม | หมายเหตุ |
|--|---|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|------------------|-----|----------|
| 1. การจัดองค์กร | / | - | / | - | - | / | - | 3 | |
| 2. สภาพแวดล้อมขององค์กร | / | - | - | - | - | - | - | 1 | |
| 3. บุคลากร | / | - | / | - | / | / | - | 4 | |
| 4. การบริหารจัดการ | / | - | - | - | / | - | - | 2 | |
| 5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี | - | / | - | - | / | - | / | 3 | |
| 6. การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |
| 7. การมีส่วนร่วมของบุคลากร | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |
| 8. การประสานงานและ การติดต่อสื่อสาร | - | / | / | - | - | - | - | 2 | |
| 9. วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี โสตทัศนอุปกรณ์ | / | / | / | - | / | - | - | 4 | |
| 10. การฝึกอบรมและการพัฒนา | / | / | - | - | - | - | - | 2 | |
| 11. ค่านิยมของบุคลากร | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |
| 12. งบประมาณ | - | - | / | - | / | / | - | 3 | |
| 13. อาคารสถานที่ | - | - | / | - | / | - | - | 2 | |
| 14. การควบคุม | - | - | - | / | - | - | - | 1 | |
| 15. การวางแผน | - | - | / | - | - | - | - | 1 | |
| 16. ปัจจัยด้านประชากร (เพศ อายุ ระดับการศึกษา) | / | / | / | / | / | / | / | 7 | |
| 17. การประเมินผล | - | - | / | - | - | - | - | 1 | |
| 18. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (อาชีพ, รายได้ครอบครัว) | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |
| 19. การรับรู้ข่าวสาร | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |
| 20. การรับรู้บทบาท เจตคติ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์กร / ความพร้อมขององค์กรด้านต่างๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ

ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วม ค่านิยมและการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร กวาระประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ด้านการวางแผน การควบคุม การประเมินผลและงบประมาณ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม/สนับสนุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานและอาคารสถานที่

4. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า กำเนิดขึ้นพร้อม ๆ กับกรมทหารมหาดเล็กราชวัลลภ รักษาพระองค์ โดยเมื่อ 1 ตุลาคม 2411 ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกองทหารมหาดเล็กสำหรับรักษาพระองค์อย่างใกล้ชิดเป็นที่ไว้วางพระราชฤทัย พร้อมตั้งโรงเรียนสอนหนังสือควบคู่ไปกับการฝึกด้านการทหารด้วย จนในปี พ.ศ. 2414 โปรดเกล้าฯ ให้ขยายกองทหารมหาดเล็กออกเป็นกองร้อย ๆ เรียกว่า กอมปานี ได้ถึง 6 กอมปานี จัดตั้งเป็นกรมทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ (ราชวัลลภ แปลว่า ที่รักสนิทคุ้นเคยของพระราชฯ) ต่อมาในปี พ.ศ. 2415 โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งสถานที่สอนวิชาการและระเบียบการขึ้นในกรมทหารมหาดเล็ก รวมทั้งให้มีการสอนวิชาภาษาอังกฤษและภาษาไทยด้วย เรียกสถานศึกษาว่า คะเด็ตทหารมหาดเล็ก ส่วนนักเรียนเรียกว่า คะเด็ต

พ.ศ.2423 โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งกรมทหารหน้าขึ้น (ซึ่งต่อมาได้วิวัฒนาการเป็นกรมยุทธนาธิการ) จึงกำเนิด คะเด็ตทหารหน้า ขึ้นอีกแห่งหนึ่ง ได้เร่งปรับปรุงกิจการทหารโดยลำดับเมื่อเจริญกว้างขวางและเป็นแบบแผนขึ้นบ้างแล้วจึงโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระน้องยาเธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมพระยาภาณุพันธุวงศ์วรเดช จัดตั้งโรงเรียนสอนวิชาทหารสำคัญสถานที่ตั้งของกรมแผนที่ทหาร) รวมกะเด็ตทหารมหาดเล็ก คะเด็ตทหารหน้า นักเรียนแผนที่ และส่วนที่

เป็นทหารสก็อตเข้าด้วยกันใช้ชื่อรวมว่า คณะเค็ตสกูล สำหรับนักเรียนเรียกว่า คณะเค็ต มีนายพันเอก นิคาล วอลเกอร์ (Nical Walger) เป็นผู้บังคับการคนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 เปิดโอกาสให้รับบุคคลสามัญ ที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดเข้า เป็นนักเรียนนายร้อยได้ และโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายนักเรียนนายสิบไปสังกัดกองพลทหารบกตามเดิม และเมื่อ 26 พฤษภาคม 2446 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น โรงเรียนนายร้อยทหารบก

ในปี พ.ศ. 2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานเพลงสยาม มานูสตี ให้เป็นเพลงประจำโรงเรียนนายร้อยทหารบก ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2471 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จมาพระราชทานกระบี่แก่นักเรียนนายร้อยทหารบกที่จบการศึกษาชั้นสูงสุด เป็นครั้งแรกและจากนั้นเป็นต้นมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานกระบี่แก่นักเรียนนายร้อยที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดทุกปี และในวันที่ 1 มกราคม 2491 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม โรงเรียนนายร้อยแทนชื่อเดิมว่า โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ต่อมาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ณ ถนนราชดำเนินนอกอยู่ในสภาพแออัด ด้วยมีจำนวนนักเรียนนายร้อยเพิ่มขึ้น สถานที่ศึกษาไม่เพียงพอ ความทราบถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงทรงมีพระราชดำริให้โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีสถานที่ตั้งแต่แห่งใหม่ ณ บริเวณเขาชะโงก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โรงเรียนนายร้อยแห่งนี้ได้กระทำพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อ 5 สิงหาคม 2524 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพลตรีหญิง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จมากระทำพิธี และในวันที่ 5 สิงหาคม 2529 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพลตรีหญิง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จฯ มาทรงเปิดโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สำหรับหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 ที่ผ่านมา ผู้บัญชาการทหารบกได้อนุมัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักเรียนนายร้อยจาก 5 ปี เป็น 4 ปี โดยให้เน้นวิชาพื้นฐานเป็นสำคัญ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2542 ของทบวงมหาวิทยาลัยและข้อบังคับสภาการศึกษาวิชาทหาร โดยยังคงวัตถุประสงค์หลัก เพื่อผลิตนายทหารสัญญาบัตรให้เป็นนายทหารหลักของกองทัพบก ให้มีลักษณะผู้นำดีและมีวินัย มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติการทางทหาร และมีความรู้วิทยาการระดับอุดมศึกษาเพียงพอ โดยมีสาขาทั้งหมด 17 สาขา ดังนี้

ปริญญาสาขาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 9 สาขา ได้แก่

1. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสารและวิชาการทหาร
2. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลังและวิชาการทหาร

3. สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ และวิชาการทหาร
4. สาขาวิศวกรรมโยธาและวิชาการทหาร
5. สาขาวิศวกรรมเครื่องกลและวิชาการทหาร
6. สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรมและวิชาการทหาร
7. สาขาวิศวกรรมอากาศยานและวิชาการทหาร
8. สาขาวิศวกรรมสรรพาวุธและวิชาการทหาร
9. สาขาวิศวกรรมสำรวจและวิชาการทหาร

ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต จำนวน 5 สาขา ได้แก่

1. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิชาการทหาร
2. สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไปและวิชาการทหาร
3. สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและวิชาการทหาร
4. สาขาเคมีประยุกต์ทางทหารและวิชาการทหาร
5. สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและวิชาการทหาร

ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต จำนวน 3 สาขา ได้แก่

1. สาขาการบริหารรัฐกิจและวิชาการทหาร
2. สาขาบริหารทั่วไปและวิชาการทหาร
3. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาและวิชาการทหาร

4.1 ภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

4.1.1 ภารกิจ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีหน้าที่ให้การศึกษอบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยมีผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบและเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก

4.1.2 ขอบเขตความรับผิดชอบ

- 1) ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อย
 - 2) ให้การศึกษอบรมแก่นักเรียนนายร้อยเพื่อให้เป็นนายทหารสัญญาบัตร
- ของกองทัพบกที่มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ
- (1) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบสูง
 - (2) มีความรู้ทางวิชาการในระดับปริญญาตรีที่ดัดเทียมสถาบันการศึกษาของต่างเหล่าทัพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ภายในประเทศระดับเดียวกัน

(3) มีความรู้ทางวิชาการทหาร สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาและนำหน่วยทหารระดับหมวดปฏิบัติกรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และมีจิตใจเข้มแข็งสามารถอดทนต่อความยากลำบากได้

3) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสำหรับนักเรียนนายร้อย ให้มีความเหมาะสมก้าวหน้า มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบก รวมทั้งสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

4) ให้การศึกษาแก่กำลังพลของกองทัพบก เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและเสริมความรู้ในวิทยาการ โดยเปิดการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาต่าง ๆ สำหรับข้าราชการกองทัพบก ตามขีดความสามารถ และสนับสนุนส่วนราชการของกองทัพบกในการจัดให้มีการศึกษาและอบรมหรือบรรยายพิเศษทางวิชาการตามสมควร

5) พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถ ให้มีการแลกเปลี่ยนและร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อผลิตบุคลากรในสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของรัฐบาลได้ และเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถการค้นคว้าวิจัยทางด้านวิทยาการต่าง ๆ ได้

4.1.3 การจัดโครงสร้างการบริหารงาน

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จัดแบ่งหน่วยงานต่าง ๆ ออกเป็น 7 หน่วยงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1) กองบัญชาการ มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยรองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2) ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนนายร้อยให้มีความรู้ทางวิชาการในระดับปริญญาทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาของต่างเหล่าทัพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ภายในประเทศระดับเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและเสริมความรู้แก่กำลังพล ของ กองทัพบกอีกด้วย

3) ส่วนวิชาทหาร มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนนายร้อยให้มีความรู้ทางวิชาการทหาร สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาและนำหน่วยทหารระดับหมวดปฏิบัติกรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อย และให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนนายร้อยให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

มีความรับผิดชอบสูงมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และมีจิตใจเข้มแข็ง สามารถอดทนต่อความยากลำบากได้

5) ส่วนบริการ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพลีการ การยุทธโยธา การสรรพาวุธ การขนส่ง การสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การผลิต และซ่อมสร้างสิ่งอุปกรณ์ประจำหน่วย ตลอดจนบริการแรงงานและบริการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6) โรงพยาบาล มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลแก่นักเรียนนายร้อย ข้าราชการ ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัวและบุคคลพลเรือนทั่วไป

7) กองพันทหารราบ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาและดำเนินงานทางธุรการ การเลี้ยงดู ตลอดจนการฝึกสอนอบรมทหารใหม่ในส่วนที่รับผิดชอบ จัดกำลังพลเข้าเวรรักษาการณ์ รักษาความสงบเรียบร้อย จัดกองเกียรติยศควบคุมการจราจร ตลอดจนรักษาความปลอดภัยบุคคล และสถานที่จัดลูกมือและแรงงานสนับสนุนหน่วย ให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริธัญญา แก้วเงินลาด (บทคัดย่อ: 2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดปทุมธานี มีความพร้อมระดับสูงต่อการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานและด้านการตรวจสอบภายใน 2. ปัจจัยการบริหารคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน 4 ปัจจัย ซึ่ง ได้แก่ 1) ลักษณะองค์กร 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะบุคลากร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 3. ปัจจัยการบริหารส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน

วิศัลยา พุพัฒนานุรักษ์ (บทคัดย่อ: 2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลีรัฐประหารของพนักงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (2) การสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา (3) การมีส่วนร่วมของ

พนักงาน (4) การสื่อสาร (5) การฝึกอบรม (6) เครื่องมือในการทำงาน และ (7) ค่านิยมของบุคลากร ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านเครื่องมือในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ พนักงานยึดติดกับค่านิยมในการทำงานแบบเดิมและระบบอุปถัมภ์ และพนักงานขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล คือ การปลูกฝังให้มีความสามัคคีในหมู่พนักงาน การสร้างค่านิยมใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตสำนึกที่คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม มีการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานให้มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

เอกรัตน์ ชูน้อย (บทคัดย่อ: 2544) ศึกษาภาวะความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น : ศึกษาจากความคิดเห็นของคณะเทศมนตรีในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ ความพร้อมในด้านกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนการ จัดองค์กร การประสานงาน การประเมินผล และความพร้อมด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร การเงิน สำนักงาน อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษาพบว่ามีความพร้อมในระดับปานกลาง ทั้งสองด้าน เนื่องจากมีการอบรมสัมมนาน้อย ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจ โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ ที่จะต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถเตรียมการได้พร้อม จึงมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลและสถาบันทางการศึกษา ควรส่งเสริม และจัดหลักสูตรการศึกษา อบรมสัมมนา สำหรับคณะเทศมนตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้เทศบาลควรมีแผนงานเพื่อประสานกับหน่วยงานอื่นในการเตรียมการรองรับการถ่ายโอนอำนาจ เช่น การถ่ายโอนอำนาจ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน ควรมีการประสานงานกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ฝ่ายปกครอง จังหวัด และ โรงเรียนในสังกัดประถมศึกษาแห่งชาติในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนในการประสานงานให้ชัดเจน เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

วิรัตน์ รัตนวิจิตร (บทคัดย่อ: 2540) ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ความพร้อมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์ประกอบของความรู้ในกระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเพียงพอในการดำเนินงานทำให้ด้าน

บุคลากร ด้านการวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมซึ่งแม้จะมีข้อจำกัดอยู่บ้างเล็กน้อยเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบ้างก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคมากนักต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และนอกจากนั้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จะสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับวิธีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมาก แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจซึ่งควรจะมีการอบรมเพิ่มความรู้ให้บุคลากร มีการวิจัยและการพัฒนา และมีการประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐอื่นๆ รวมทั้งภาคเอกชนในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย

วสันต์ ถนอมทรัพย์ (บทคัดย่อ: 2545) ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการถ่ายโอนงานของกรมการพัฒนาชุมชน ศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า กรมการพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมต่อโครงการถ่ายโอนงานของกรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้ง 5 โครงการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การสนับสนุนทุนดำเนินการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 2) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มอาชีพ 3) การสนับสนุนกิจกรรมหมู่บ้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง 4) การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสตรีโดยองค์การสตรี 5) การพัฒนาเด็กโดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมทั้งใน ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศด้านความเข้าใจในโครงการที่ถ่ายโอน และด้านการจัดการ ซึ่งหมายความว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจ และหน้าที่ที่กรมการพัฒนาชุมชนถ่ายโอนให้ได้ โดยเสนอแนะว่าหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบแผนพัฒนาตำบล และการจัดทำข้อบังคับงบประมาณแก่กรมการพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

จิระวรรณ กตัญญูตานันท์ (บทคัดย่อ: 2545) ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา พบว่า โครงสร้างการบริหารและการจัดการองค์การยังขาดความพร้อมในการจัดระบบองค์กร ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการควบคุมการทำงานที่ดีและขาดความพร้อมกระบวนการจัดการคือขาดการวางแผน จัดเตรียมองค์การระเบียบการปฏิบัติงาน การประสานงาน การติดตามและการประเมินผล ในด้านการจัดการศึกษา นอกจากนั้นในด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร คือยังขาดการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเอง ดังนั้น รัฐควรให้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านการศึกษามาร่วมวางแผนหาวิธีการจัดการศึกษาและสนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้ ด้านการจัดการ

รวมทั้งด้านงบประมาณ ในรูปของการฝึกอบรมและฝึกประสบการณ์เกินกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะพร้อมที่จะจัดการศึกษาเองได้

บุญเอื้อม บุญรอด (บทคัดย่อ: 2545) ศึกษายี่ที่มีความสัมพันธ์ความพร้อมของกรรมการบริหาร อบต. ต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในระดับตำบลศึกษากรณีจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการบริหาร อบต. มีความพร้อมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สองสัมพันธ์ เพียร์สันพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของกรรมการบริหาร อบต. ต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในระดับตำบลคือประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข การฝึกอบรมด้านสาธารณสุข ความรู้ในการพัฒนางานสาธารณสุข การรับรู้ข่าวสารสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวก อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมของกรรมการบริหาร อบต. ต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในระดับตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรมีการส่งเสริมให้ อบต. ให้ความสำคัญกับโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข ควรปรับนโยบายด้านงบประมาณให้กับโครงการทางด้านสาธารณสุขและโครงการพื้นฐานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ควรมีอบรมแบบมีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารสาธารณสุขในทุกรูปแบบผ่านสื่อต่างๆ ที่มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองในระดับท้องถิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น

กฤษดา ทองสังวรณี (บทคัดย่อ: 2540) ศึกษาความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมโดยพิจารณาจากความพร้อมด้านความรู้ และเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายจำนวน 259 คน และใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกถามผู้บริหารระดับจังหวัดจำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางโดยความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาและอาชีพ และเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแสดงออกในลักษณะของความไม่แน่ใจ โดยความพร้อมด้านเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับอายุและระดับการศึกษา

สมบัติ โนมิตวานิช (2544: 43-47) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหาร

กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สถาบันพระปกเกล้า (บทคัดย่อ: 2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ทุนให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง จากการทดสอบตัวชี้วัดตามกลุ่มงาน 3 งานพบว่า (1) กลุ่มงานเศรษฐกิจมีหลักคุณธรรมสูงสุด เพราะมีบุคลากรจำนวนน้อย ไม่มีการบันทึกการลงโทษที่ผิดคุณธรรม หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับต่ำที่สุด ส่วนหลักอื่นๆ อยู่ในระดับสูง (2) กลุ่มงานบริการ หลักนิติธรรมมีค่าระดับสูงสุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อลำดับ หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง (3) กลุ่มความมั่นคง หลักนิติธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนหลักอื่นๆ อยู่ในระดับสูง และหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบหลักการต่างๆ ตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานความมั่นคง หลักนิติธรรมมีค่าสูงสุด หลักคุณธรรมมีค่าต่ำที่สุด และหลักความโปร่งใสมีค่าระดับสูงกว่าอีก 2 กลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะองค์กร ภาระหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร และทุกกลุ่มงานมีปัญหาเรื่องความโปร่งใส

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร (2547: 69-70) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีระดับพฤติกรรมการบริหารทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอยู่ในระดับมาก และมีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมอยู่ในกลุ่มพฤติกรรมการประพฤติดนจากมากไปน้อย

ขวัญตา แก้วดี (2546) ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในโรงพยาบาล : ศึกษากรณีโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง เห็นด้วยเป็นอย่างมากในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการในโรงพยาบาล ผลทดสอบพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง เห็นด้วยเป็นอย่างมากในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการใน

โรงพยาบาล ในด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.08, 3.74, 3.95, 4.16) ส่วนเห็นด้วยปานกลางในด้านหลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 3.61, 3.36)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในโรงพยาบาลผลทดสอบพบว่า

2.1 ด้านหลักนิติธรรม ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านนิติธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักนิติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักนิติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 81.7 ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิคมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 55.6

2.2 ด้านความโปร่งใส ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านหลักความโปร่งใสกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 50.7 และ 83.3 ตามลำดับ

2.3 ด้านหลักความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านหลักความรับผิดชอบกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่ระดับวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 50.0 และผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 67.7 และ 52.6 ตามลำดับ

2.4 ด้านหลักความคุ้มค่า ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านหลักความคุ้มค่ากับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักความคุ้มค่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านหลักการมีส่วนร่วม กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 77.8 และ 66.0 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 74.2 และ 68.4 ตามลำดับ

2.6 ด้านหลักคุณธรรม ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นด้านหลักคุณธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านหลักคุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547: 69-70) ศึกษาเรื่องการบริหารการจัดการของเทศบาล ตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-dept interview) ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบล พนักงานเทศบาล และผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. วิธีการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาล จากการศึกษาพบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีวิธีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลใน 6 หลัก ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม เทศบาลตำบลบ้านฉาง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการงานของเทศบาลตำบลบ้านฉาง เป็นการดำเนินการตามวิธีการปกครอง กล่าวคือ ในการดำเนินการบริหารงาน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ถ้อยปฏิบัติในการบริหารงานหรือดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารคือ ส่วนกลางได้อำนาจมาปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการภายในของเทศบาลนั้น ได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายต่างๆ

1.2 หลักคุณธรรม เทศบาลได้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองโดยเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล

1.3 หลักการมีส่วนร่วม เทศบาลบ้านฉางมีความตระหนักในภาระหน้าที่และการให้ประชาชนได้มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบติดตามการบริหารงานของภาครัฐและการเมือง โดยส่งเสริมให้ประชาชนและกลุ่มคนต่างๆ รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มชุมชน รวมทั้งหมด 15 ชุมชน มีสิทธิและความเสมอภาคกันทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นความ

ต้องการการใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ขจัดปัญหาความยากจนยกระดับคุณภาพชีวิตพี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง

1.4 หลักความโปร่งใส นโยบายที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมการบริหาร เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้แนวทางการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านฉางภายใต้การบริหารของคณะเทศมนตรี ได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนว่า จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเทศบาลต้องการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างจิตสำนึกการร่วมเป็นเจ้าของให้เกิดแก่ประชาชนในท้องถิ่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของประชาชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจที่จะพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบต่างที่ประชาชนต้องการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ นั้นจึงมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านฉางระยะ 5 ปี ที่เทศบาลตำบลบ้านฉาง ได้จัดการประชุมใหญ่ โดยการเชิญประชาชนจาก 15 ชุมชน ในเขตเทศบาลมาแสดงความคิดเห็นและนำเสนอความต้องการในการปรับปรุงพัฒนาเมืองต่างๆ ด้านเพื่อนำมาจัดทำเป็นโครงการต่างๆ ของเทศบาลตำบลบ้านฉาง บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลระยะ 5 ปี

1.5 หลักความรับผิดชอบ เทศบาลตำบลบ้านฉาง มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม มีความมุ่งมั่นและตั้งมั่นยึดถือในนโยบายที่ได้แถลงไว้กับประชาชน และในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฉางก็ได้ปฏิบัติกิจกรรมทุกด้าน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสาธารณูปโภค เทศบาลตำบลบ้านฉางต้องการให้ประชาชนมี น้ำดื่ม น้ำใช้ มีไฟฟ้าเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสาร

1.6 หลักความคุ้มค่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบประชาธิปไตย เป็นรากฐานที่สำคัญของการใช้สิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเอง และเป็นกลไกสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะเทศบาลอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การพัฒนาในทุกๆ ด้าน และการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดผลคุ้มค่ามากที่สุด แต่ผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุนในโครงการต่างๆ ไม่สามารถวัดความคุ้มค่าอย่างชัดเจนได้ ถ้าเป็นสาธารณะประโยชน์ ส่วนมากถือว่าเป็นบริการไร้กำไรซึ่งผลประโยชน์หลายอย่างที่ได้รับจากโครงการต่างๆ ไม่อาจวัดออกมาเป็นตัวเลขเชิงปริมาณได้ เช่น สุขภาพของประชาชนที่ดีขึ้น สภาพของสังคมที่ดีขึ้น นั่นคือ คุ้มค่า รายจ่ายของหน่วยงานราชการถือเป็นรายได้ของประชาชนที่จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจายไปทุกชุมชน ทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าถึงหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลบ้านฉางได้ดำเนินการในจุดนี้โดยทั่วถึงมาตลอด ในปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจาย

ไปทุกชุมชน ทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าถึงหลักความคุ้มค่า ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านฉางดำเนินการในจุดนี้ โดยทั่วถึงมาตลอด ในปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยอื่นๆ ที่อำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวันในยุคโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของเทศบาลตำบลบ้านฉาง จากศึกษาถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่ามีกระบวนการดังต่อไปนี้

2.1 ด้านนิติธรรม เทศบาลได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน จากนั้นได้จัดมีการประชุมองค์กรแต่ละองค์กร เพื่อหาจุดยืนและแนวทางร่วมกัน ได้จัดทำเทศบัญญัติในด้านต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ด้วยความยุติธรรม

2.2 ด้านคุณธรรม เทศบาลมีความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ที่ชัดเจน ประชาชนในชุมชนทุกชุมชนมีความสามารถเท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสต่างๆ ในสังคม เช่น โอกาสพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยรัฐจัดสรรสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการโดยเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม

2.3 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ประชาชนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการที่ทางเทศบาลได้จัดทำขึ้นในชุมชนประชาชนในเขตเทศบาลได้ให้ความร่วมมือกันทุกชุมชน

2.4 ด้านความโปร่งใส เทศบาลได้จัดตั้งผู้นำชุมชนมาเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการทำงานของเทศบาลนั้นส่วนใหญ่ที่กฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ สามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะของเทศบาลได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ในด้านการคลัง ทางเทศบาลได้แสดงรายรับรายจ่ายงบประมาณของเทศบาลในแต่ละปีเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พันธะที่เทศบาลและประชาชนในเขตเทศบาลได้มีความเสียสละด้านความรับผิดชอบต่อสมควร แต่ยังคงปรับปรุงในด้านวัฒนธรรมที่กำลังเลือนหายไป เช่นการนอบน้อม การมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่ และผู้ที่มาติดต่องานกับเทศบาล

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ทางเทศบาลได้จัดสรรใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการคนในชุมชนเขตเทศบาล

มนฤดี งามสม โสด (2547) ศึกษาแนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย ศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 160 คน ผลการศึกษาวัยครั้งนี้พบว่า พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อแนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนของครอบครัว ตำแหน่งงานและความคิดเห็นต่อประชาธิปไตย ส่วนปัจจัย เพศ สถานภาพสมรส และการติดตามข่าวสารบ้านเมืองไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวความคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (2548) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจำนวนกลุ่มเป้าหมายแบบสอบถามที่ต้องการ จำนวน 6,566 ชุด จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 3,325 คน คิดเป็นร้อยละ 49.27

ผลการสำรวจความคิดเห็นดังนี้

1. ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อสภาพการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไป

1.1 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน คือ

1.1.1 หลักนิคธรรม กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ถึงร้อยละ 45.2 โดยประชาชนเห็นว่ามีปัญหาอย่างเดียวกัน ร้อยละ 36.3 ในขณะที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มประชาชนเห็นว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอยู่ที่ร้อยละ 34 และ 17.1 ตามลำดับ

1.1.2 หลักคุณธรรม พบว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่เป็นลำดับหนึ่ง คือ ร้อยละ 27.3 ความประพฤติทั่วไปเป็นปัญหาลำดับรองลงมา คือ ร้อยละ 26.7 และด้านความซื่อสัตย์สุจริต เป็นลำดับสุดท้าย คือ ร้อยละ 14.1 ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มประชาชน

1.1.3 หลักความโปร่งใส พบว่า มีปัญหาในด้านกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบอยู่ที่ร้อยละ 20.6

1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม พบว่า ยังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมอยู่ที่ร้อยละ 23.6

1.1.5 หลักความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการยอมรับความคิดเห็นที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นปัญหาที่เด่นชัดที่สุดในหลักความรับผิดชอบ คือ ที่ระดับร้อยละ 32.4 และปัญหาในลำดับรองลงไป คือ เรื่องความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ตนเอง ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน งาน และประชาชนและเรื่องการยอมรับผลการกระทำและพร้อมที่จะแก้ไข ส่วนกลุ่มประชาชนเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเรื่องความเอาใจใส่หรือกระตือรือร้นที่จะช่วยแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนร้อยละ 38.8

1.1.7 หลักความคุ้มค่า พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มประชาชนมีความเห็นตรงกันว่า มีปัญหาในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประหยัด

1.1.8 เกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและหน่วยงาน พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มประชาชนเห็นว่าได้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง และรักษาชื่อเสียงภาพพจน์ เกียรติภูมิของหน่วยงาน แต่ได้รับการยอมรับจากประชาชนน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พบว่า มีความต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเด็นของหลักคุณธรรมเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 67.21 อันดับสอง ได้แก่ หลักนิติธรรมคิดเป็นร้อยละ 61.15 อันดับสาม คือ หลักความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 56.56 อันดับสี่คือ หลักการมีส่วนร่วมคิดเป็นร้อยละ 50.08 อันดับห้า คือ หลักความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 46.07 และอันดับสุดท้ายเป็นหลักความคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ 45.49 นอกจากนี้กลุ่มผู้ตอบยังได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1.2.1 กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดและผู้รู้เห็นการกระทำผิดนั้นอย่างเด็ดขาดและจริงจัง

1.2.2 จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับและทุกสาขาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

1.2.3 จัดให้มีการสัมมนาสัญจรในพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออันดีระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน รวมทั้งเป็นการรับทราบสภาพความเป็นอยู่และสภาพปัญหาที่แท้จริงของประชาชน

1.2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองแก่หน่วยงาน พร้อมทั้งการรับรู้การดำเนินการและข่าวสารความเคลื่อนไหวของหน่วยงานด้วย

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความพร้อมของ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการนั้น เป็นการศึกษาถึงความรู้ ความสามารถและความพร้อมของ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่จะระดมทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการให้ได้มากที่สุด จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อ/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

| ปัจจัย | ศรัทธา แก้วจินดา และบุญเดือน บุญรอด | วิศัลยา พุฒพัฒนานุรักษ์ | เดกรัตน์ งามน้อย | วิรัตน์ รัตนวิจิตร | วสันต์ ถนอมทรัพย์ | จิระวรรณ กัตถุญตานนท์ | บุญเดือน บุญรอด | รวม | หมายเหตุ |
|--|-------------------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|-----------------|-----|----------|
| 1. การจัดองค์กร | / | - | / | - | - | / | - | 3 | |
| 2. สภาพแวดล้อมขององค์กร | / | - | - | - | - | - | - | 1 | |
| 3. บุคลากร | / | - | / | - | / | / | - | 4 | |
| 4. การบริหารจัดการ | / | - | - | - | / | - | - | 2 | |
| 5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี | - | / | - | - | / | - | / | 3 | |
| 6. การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |
| 7. การมีส่วนร่วมของบุคลากร | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ปัจจัย | ศิรญา แก้วจินดา และบุญเอื้อม บุญรอด | วิศลยา พุฒฒนาบุรีภม | เดกรัตน์ ญงน้อย | วิรัต รัตนวิจิตร | วสันต์ ฅนอมทรัพย์ | จิระวรรณ กตัญญูตาทันท์ | บุญเต็ม บุญรอด | รวม | หมายเหตุ |
|--|--|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------------|----------------|-----|----------|
| 8. การประสานงานและการ ติดต่อสื่อสาร | - | / | / | - | - | - | - | 2 | |
| 9. วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สไตท์ศนอุปกรณ์ | / | / | / | - | / | - | - | 4 | |
| 10. การฝึกอบรมและการ พัฒนา | / | / | - | - | - | - | - | 2 | |
| 11. ค่านิยมของบุคลากร | - | / | - | - | - | - | - | 1 | |
| 12. งบประมาณ | - | - | / | - | / | / | - | 3 | |
| 13. อาคารสถานที่ | - | - | / | - | / | - | - | 2 | |
| 14. การควบคุม | - | - | - | / | - | - | - | 1 | |
| 15. การวางแผน | - | - | / | - | - | - | - | 1 | |
| 16. ปัจจัยด้านประชากร (เพศ อายุ ระดับการศึกษา) | / | / | / | / | / | / | / | 7 | |
| 17. การประเมินผล | - | - | / | - | - | - | - | 1 | |
| 18. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (อาชีพ , รายได้ครอบครัว) | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |
| 19. การรับรู้ข่าวสาร | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |
| 20. การรับรู้บทบาท เจตคติ และประสบการณ์ ปฏิบัติงาน | - | - | - | - | - | - | / | 1 | |

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์กร / ความพร้อมขององค์กรด้านต่างๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมและค่านิยม

ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุมและการประเมินผล

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ และอาคารสถานที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,243 คน (กองกำลังพล โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้สามารถคำนวณได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) พบว่า ประชากร (นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) จำนวนทั้งสิ้น 1,243 คน (กองกำลังพล โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2551) ควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่าจำนวน 297 คน การสุ่มตัวอย่างประชากรสามารถทำได้โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) อธิบายเป็นขั้นตอนโดยเริ่มจาก การสุ่มประชากรแบบโควตา (Quota Sampling) แยกตามหน่วยชั้นตรงของ รร.จปร. จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากในแต่ละกลุ่มตัวอย่างของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

| หน่วยขึ้นตรงภายใน รร.จปร. | ประชากร ทั้งหมด 1,243 คน | กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 297 คน |
|--|--|--|
| กองบัญชาการ รร.จปร. | 142 (น. 55 , ป. 87) | 34 (น. 13 , ป. 21) |
| ส่วนการศึกษา รร.จปร. | 132 (น. 238 , ป. 74) | 74 (น. 56 , ป. 18) |
| ส่วนวิชาทหาร รร.จปร. | 105 (น. 61 , ป. 44) | 25 (น. 15 , ป. 10) |
| กรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ รร.จปร. | 174 (น. 72 , ป. 101) | 41 (น. 17 , ป. 24) |
| ส่วนบริการ รร.จปร. | 304 (น. 46 , ป. 258) | 73 (น. 11 , ป. 62) |
| โรงพยาบาล รร.จปร. | 100 (น. 40 , ป. 60) | 24 (น. 10 , ป. 14) |
| กองพันทหารราบ รร.จปร. | 107 (น. 17 , ป. 90) | 26 (น. 4 , ป. 22) |
| รวม | 1,243 (น. 529 , ป. 914) | 297 (น. 126 , ป. 171) |

หมายเหตุ น. : นายทหารชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ชั้นยศ ร.ต. – พล.ท.)
 ป. : นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ชั้นยศ ส.ต. – จ.ส.อ.)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Ended Questionnaire) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก จำนวนรวม 53 ข้อ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมและค่านิยม จำนวน 18 ข้อ

ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุมและการประเมินผล จำนวน 16 ข้อ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ขอบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ และอาคารสถานที่ จำนวน 19 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของ Likert's Scales ทั้งหมดเป็นลักษณะคำถามเชิงบวก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความพร้อมมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งได้ 5 ระดับ คือ

| | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยว่ามากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยว่ามาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 หลักการ ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก จำนวน 18 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบตามมาตรวัดของ Likert's Scales ทั้งหมดเป็นลักษณะคำถามเชิงบวก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งได้ 5 ระดับ คือ

| | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพร้อมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพร้อมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพร้อมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพร้อมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพร้อมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ลักษณะคำถามเป็น แบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทบพทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรึกษาแนวทางในการสร้างแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม

2.2.3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน คือ พันเอก ดร.ไสว จันทจุริกร พันเอกหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์โณมา คงตะแบกและ พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรพชัย หุระนันท์ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ข้อคำถามแก้ไขให้เหมาะสม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Pretest) กับข้าราชการของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก จำนวน 30 คน

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงทางสถิติ(Reliability) โดยวิธีทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าของความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และปรับปรุงข้อคำถามให้มีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือติดต่อมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัย ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ นำมาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานผู้บังคับบัญชาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แบบสอบถามกับข้าราชการในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ตามแต่ละหน่วยงานแล้วรอรับและเก็บแบบสอบถามฉบับที่ตอบเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง โดยมีการแจกแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 297 ฉบับ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาทั้งหมด 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่ส่งแบบสอบถาม แสดงได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

| ลำดับ ที่ | หน่วยขึ้นตรงภายใน รร.จปร. | จำนวนที่ส่ง แบบสอบถาม | จำนวนที่ ได้รับกลับมา | คิดเป็น ร้อยละ |
|--------------|--|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1. | กองบัญชาการ รร.จปร. | 34 | 34 | 100 |
| 2. | ส่วนการศึกษา รร.จปร. | 74 | 74 | 100 |
| 3. | ส่วนวิชาทหาร รร.จปร. | 25 | 25 | 100 |
| 4. | กรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ รร.จปร. | 41 | 41 | 100 |
| 5. | ส่วนบริการ รร.จปร. | 73 | 73 | 100 |
| 6. | โรงพยาบาล รร.จปร. | 24 | 24 | 100 |
| 7. | กองพันทหารราบ รร.จปร. | 26 | 26 | 100 |
| | รวม | 297 | 297 | 100 |

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัส (Code) และบันทึกลงในแผ่นข้อมูล (Diskette) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต (Mean) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โดยหาค่าเฉลี่ยเป็นภาพรวม แยกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมทุกปัจจัยและทุกด้าน โดยแยกเป็นรายชื่อทุกข้อ

2. คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โดยภาพรวมแยกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมทุกปัจจัยและทุกด้าน โดยแยกเป็นรายชื่อทุกข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพร้อมในการนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต (Mean) ความพร้อมในการนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โดยหาค่าเฉลี่ยเป็นภาพรวม แยกเป็นความพร้อมทุกทุกด้าน โดยแยกเป็นรายด้านทุกข้อ

2. คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

โดยภาพรวมแยกเป็นความพร้อมทุกด้าน โดยแยกเป็นรายด้านทุกข้อ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก
โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการ
บริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก และความพร้อมในการบริหารโรงเรียน
นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหา ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม

โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายผลคะแนนเฉลี่ยไว้ 5 ระดับ (อ้างถึงใน
วรรณคดี แสงประทีปทอง 2548: 121-122) ดังนี้

| | | | |
|------------------|-------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 - 5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยว่ามากที่สุดหรือมีความพร้อมมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 3.50 - 4.49 | หมายถึง | เห็นด้วยว่ามากหรือมีความพร้อมมาก |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 2.50 - 3.49 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าปานกลางหรือมีความพร้อมปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 - 2.49 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าน้อยหรือมีความพร้อมน้อย |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 - 1.49 | หมายถึง | เห็นด้วยว่าน้อยที่สุดหรือมีความพร้อมน้อยที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก 2) เพื่อศึกษาความพร้อมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ได้แก่ 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร 2) นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 297 คน ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ สรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไขในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานใน รร.จปร. ระดับชั้นยศ ดังเสนอในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ

| ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|--|-------|------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 242 | 81.50 |
| หญิง | 55 | 18.50 |
| รวม | 297 | 100.00 |
| อายุ | | |
| อายุเฉลี่ยไม่เกิน 30 ปี | 53 | 17.30 |
| อายุเฉลี่ย 31 – 40 ปี | 95 | 32.20 |
| อายุเฉลี่ย 41 – 50 ปี | 110 | 37.30 |
| อายุเฉลี่ย 51 – 60 ปี | 39 | 13.20 |
| รวม | 297 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | 122 | 39.40 |
| ระดับปริญญาตรี | 101 | 34.90 |
| ระดับปริญญาโท | 57 | 19.70 |
| ระดับปริญญาเอก | 17 | 5.90 |
| รวม | 297 | 100.00 |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงานใน รร.จปร. | | |
| ประสบการณ์เฉลี่ยไม่เกิน 10 ปี | 128 | 42.1 |
| ประสบการณ์เฉลี่ย 11 – 20 ปี | 117 | 39.3 |
| ประสบการณ์เฉลี่ย 21 – 30 ปี | 52 | 18.6 |
| รวม | 297 | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|-----------------------------------|-------|------------|
| ระดับชั้นยศ | | |
| สิบตรี – สิบเอก | 60 | 16.9 |
| จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก | 111 | 37.5 |
| ร้อยตรี – ร้อยเอก | 67 | 22.3 |
| พันตรี – พันโท | 50 | 15.5 |
| พันเอกขึ้นไป | 9 | 7.8 |
| รวม | 297 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 242 คน (ร้อยละ 81.50) และเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน (ร้อยละ 18.50) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 37.30) รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 32.20) อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 17.30) และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 13.20) ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 39.40) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน (ร้อยละ 34.90) ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน (ร้อยละ 19.70) และระดับปริญญาเอก จำนวน 17 คน (ร้อยละ 5.90) ตามลำดับ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานใน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 42.10) รองลงมา คือ 11 – 20 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 39.30) และ 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 18.60) ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระดับชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก จำนวน 111 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมา คือ ระดับชั้นยศ ร้อยตรี – ร้อยเอก จำนวน 67 คน (ร้อยละ 22.30) สิบตรี – สิบเอก จำนวน 60 คน (ร้อยละ 16.90) พันตรี – พันโท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 15.5) และ พันเอกขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.80) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำ
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก นำเสนอในภาพรวม ดังตารางที่ 4.2 และนำเสนอเป็นรายปัจจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวม

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D | การแปลผล |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ปัจจัยด้านการบริหาร | 3.61 | 0.670 | มาก |
| 2. ปัจจัยด้านบุคลากร | 3.53 | 0.658 | มาก |
| 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 3.51 | 0.734 | มาก |
| รวม | 3.55 | 0.640 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่าข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.55) โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย (\bar{X} = 3.61, 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม
 ในในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อย
 พระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร
 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน โดยแยกเป็นรายปัจจัยและรายข้อ

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-----------|-------|----------|
| ปัจจัยด้านการบริหาร | | | |
| 1. การจัดองค์กร | | | |
| 1.1 องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กรที่ชัดเจน | 3.91 | .892 | มาก |
| 1.2 องค์กรมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม | 3.72 | .878 | มาก |
| 1.3 องค์กรได้แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร | 3.48 | .917 | ปานกลาง |
| รวม | 3.70 | .779 | มาก |
| 2. การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร | | | |
| 2.1 องค์กรมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายในการบริหารงานภายใน รร.จปร. ด้วยวิธีการจัดการ ประชุม การประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชา | 3.59 | .850 | มาก |
| 2.2 องค์กรมีการเตรียมการเกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์กรอื่นๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการ การบริหาร | 3.46 | .831 | มาก |
| 2.3 ข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสื่อสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี มีความถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย | 3.46 | .894 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | .760 | ปานกลาง |
| 3. การวางแผน | | | |
| 3.1 องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการแก้ไขการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อรองรับปัญหาอุปสรรค | 3.63 | 1.025 | มาก |
| 3.2 องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ใน การดำเนินงานภายในองค์กร | 3.58 | .807 | มาก |
| 3.3 องค์กรได้มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ | 3.56 | .837 | มาก |
| รวม | 3.59 | .762 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 4. การควบคุม | | | |
| 4.1 องค์กรมีการควบคุมการดำเนินงานของข้าราชการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ | 3.77 | .827 | มาก |
| 4.2 องค์กรมีการควบคุม การกำกับดูแล และการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร โดยการประชุมและการนิเทศการปฏิบัติงาน | 3.62 | .806 | มาก |
| 4.3 องค์กรมีการควบคุม การสรุปผลการปฏิบัติงาน และการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของข้าราชการภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ | 3.57 | .819 | มาก |
| รวม | 3.65 | .720 | มาก |
| 5. การประเมินผล | | | |
| 5.1 องค์กรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ | 3.65 | .877 | มาก |
| 5.2 องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร | 3.61 | .832 | มาก |
| 5.3 องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการภายในองค์กร เพื่อติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ | 3.59 | .817 | มาก |
| 5.4 องค์กรมีการรายงานและติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กร | 3.56 | .895 | มาก |
| รวม | 3.60 | .746 | มาก |
| ปัจจัยด้านบุคลากร | | | |
| 1. ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมการพัฒนา | | | |
| 1.1 ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | 3.81 | .721 | มาก |
| 1.2 ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร | 3.75 | .755 | มาก |
| 1.3 ข้าราชการฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ | 3.74 | .859 | มาก |
| 1.4 ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร | 3.62 | .843 | มาก |
| 1.5 ข้าราชการ รร.จปร. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 3.58 | .970 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมการพัฒนา | | | |
| 1.6 ข้าราชการฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจากการประชุม การสัมมนาภายในองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา | 3.44 | .978 | ปานกลาง |
| 1.7 องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการฯ เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 3.22 | .990 | ปานกลาง |
| 1.8 ข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 | 3.20 | .991 | ปานกลาง |
| 1.9 องค์กรจัดให้ข้าราชการฯ ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จากหน่วยงานภายนอก | 3.08 | 1.173 | ปานกลาง |
| 1.10 องค์กรมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการฯ เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย | 3.08 | 1.173 | ปานกลาง |
| รวม | 3.44 | .702 | ปานกลาง |
| 2. การมีส่วนร่วม | | | |
| 2.1 ข้าราชการฯ ร่วมมือกันในการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร | 3.56 | .880 | มาก |
| 2.2 ข้าราชการฯ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมคิดและร่วมแก้ปัญหาภายในองค์กร | 3.36 | .952 | ปานกลาง |
| 2.3 ข้าราชการฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร | 3.12 | 1.054 | ปานกลาง |
| รวม | 3.34 | .843 | ปานกลาง |
| 3. ค่านิยม | | | |
| 3.1 ข้าราชการฯ ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา | 4.05 | .849 | มาก |
| 3.2 ข้าราชการฯ สามารถช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.82 | .848 | มาก |
| 3.3 ข้าราชการฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต | 3.74 | .851 | มาก |
| 3.4 ข้าราชการฯ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน | 3.68 | .812 | มาก |
| 3.5 ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา | 3.68 | .939 | มาก |
| รวม | 3.79 | .706 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-------------|-------------|----------------|
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | | | |
| 1. สภาพแวดล้อมขององค์กร | | | |
| 1.1 ข้าราชการฯ มีความร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความ เต็มใจ และตรงต่อเวลา | 3.76 | .928 | มาก |
| 1.2 ข้าราชการฯ มีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน | 3.49 | 1.147 | ปานกลาง |
| 1.3 องค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ข้าราชการฯ อย่างเหมาะสม | 3.43 | .927 | ปานกลาง |
| รวม | 3.56 | .876 | มาก |
| 2. การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา | | | |
| 2.1 ข้าราชการฯ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกและทุกเวลา | 3.57 | .990 | มาก |
| 2.2 สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | 3.50 | 1.072 | มาก |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ | 3.48 | .967 | ปานกลาง |
| 2.4 ผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัลและให้กำลังใจแก่ข้าราชการฯ เป็นอย่างดี | 3.46 | .998 | ปานกลาง |
| 2.5 การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วน ในความสำเร็จขององค์กร | 3.44 | 1.044 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | .878 | ปานกลาง |
| 3. งบประมาณ | | | |
| 3.1 องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ | 3.54 | .934 | มาก |
| 3.2 องค์กรสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ | 3.51 | .967 | มาก |
| 3.3 การบริหารงบประมาณที่องค์กรได้รับจากกองทัพบกมีจำนวนเพียงพอ | 3.36 | .905 | ปานกลาง |
| รวม | 3.46 | .817 | ปานกลาง |
| 4. วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสารสนเทศอุปกรณ์ | | | |
| 4.1 องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ สารสนเทศที่เพียงพอ | 3.52 | 1.097 | มาก |
| 4.2 องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ สารสนเทศที่มีคุณภาพ | 3.46 | .976 | ปานกลาง |
| 4.3 องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ สารสนเทศที่ทันสมัย | 3.40 | .896 | ปานกลาง |
| 4.4 องค์กรมีจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ สารสนเทศที่พร้อมใช้งาน | 3.30 | .899 | ปานกลาง |
| 4.5 มีการจัดการฝึกอบรมข้าราชการฯ เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ สารสนเทศ | 3.24 | .967 | ปานกลาง |
| รวม | 3.38 | .874 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 5. อาคารสถานที่ | | | |
| 5.1 องค์กรมีอาคารสถานที่ที่สะอาดและมีความปลอดภัย | 3.72 | .855 | มาก |
| 5.2 องค์กรมีอาคารสถานที่ที่มีโครงสร้างถูกต้องตามมาตรฐาน | 3.71 | .914 | มาก |
| 5.3 องค์กรมีการวางแผนในการจัดอาคารสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.68 | .883 | มาก |
| รวม | 3.70 | .805 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า

ปัจจัยด้านการบริหาร

1. การจัดองค์กร

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านบุคลากร(การจัดองค์กร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ 1) องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กรที่ชัดเจน 2) องค์กรมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม นอกนั้นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.91, 3.72$ และ 3.48 ตามลำดับ)

2. การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านการบริหาร (การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร) ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ องค์กรมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายในการบริหารงานภายใน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้วยวิธีการจัดการประชุม การประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชา นอกนั้นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59, 3.46$ และ 3.46 ตามลำดับ)

3. การวางแผน

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในปัจจัยด้านการบริหาร (การวางแผน) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการแก้ไขการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อรองรับปัญหาอุปสรรค 2) องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายในองค์กร และ 3) องค์กรได้มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ($\bar{X} = 3.63, 3.58$ และ 3.56 ตามลำดับ)

4. การควบคุม

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในปัจจัยด้านการบริหาร (การควบคุม) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) องค์กรมีการควบคุมการดำเนินงานของข้าราชการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ 2) องค์กรมีการควบคุม การกำกับดูแล และการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร โดยการประชุมและการนิเทศการปฏิบัติงาน และ 3) องค์กรมีการควบคุม การสรุปผลการปฏิบัติงาน และการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของข้าราชการภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.77, 3.62$ และ 3.57 ตามลำดับ)

5. การประเมินผล

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในปัจจัยด้านการบริหาร (การประเมินผล) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) องค์กรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ 2) องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร 3) องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการภายในองค์กรเพื่อติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ และ 4) องค์กรมีการรายงานและติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.65, 3.61, 3.59$ และ 3.56 ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านบุคลากร

1. ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมการพัฒนา

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านบุคลากร (ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมการพัฒนา) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ 1) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร 3) ข้าราชการฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ 4) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร 5) ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นอกนั้นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.81, 3.75, 3.74, 3.62$ และ 3.58 ตามลำดับ)

2. การมีส่วนร่วม

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านบุคลากร (การมีส่วนร่วม) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ ข้าราชการฯ ร่วมมือกันในการสร้างชื่อให้กับองค์กร นอกนั้นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56, 3.36,$ และ 3.12 ตามลำดับ)

3. ค่านิยม

พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านบุคลากร (ค่านิยม) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) ข้าราชการฯ ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา 2) ข้าราชการฯ สามารถช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ข้าราชการฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต 4) ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา และ 5) ข้าราชการฯ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.05, 3.82, 3.74, 3.68$ และ 3.68 ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (สภาพแวดล้อมขององค์กร) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ข้าราชการฯ มีความร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความ เต็มใจ และตรงต่อเวลา นอกนั้นข้าราชการฯมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.76, 3.49$ และ 3.43 ตามลำดับ)

2. การสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (การสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ 1) ข้าราชการฯ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวก และทุกเวลา 2) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นอกนั้นข้าราชการฯมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57, 3.50, 3.48, 3.46$ และ 3.44 ตามลำดับ)

3. งบประมาณ

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (งบประมาณ) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ 1) องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ 2) องค์กรสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ นอกนั้นข้าราชการฯมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54, 3.51$ และ 3.36 ตามลำดับ)

4. วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสารสนเทศอุปกรณ์

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (วัสดุอุปกรณ์

เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ที่เพียงพอ นอกนั้นข้าราชการฯมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52, 3.46, 3.40, 3.30$ และ 3.24 ตามลำดับ)

5. อาคารสถานที่

พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน(ด้านอาคารสถานที่)ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) องค์กรมีอาคารสถานที่ที่สะอาดและมีความปลอดภัย 2) องค์กรมีอาคารสถานที่ที่มีโครงสร้างถูกต้องตามมาตรฐาน และ 3) องค์กรมีการวางแผนในการจัดอาคารสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72, 3.71$ และ 3.68 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก นำเสนอในภาพรวม ดังตารางที่ 4.4 และนำเสนอเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพร้อมของข้าราชการในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในภาพรวม

| ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านหลักความรับผิดชอบ | 3.77 | .743 | มาก |
| 2. ด้านหลักนิติธรรม | 3.67 | .817 | มาก |
| 3. ด้านหลักความคุ้มค่า | 3.65 | .805 | มาก |
| 4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม | 3.58 | .811 | มาก |
| 5. ด้านหลักคุณธรรม | 3.57 | .768 | มาก |
| 6. ด้านหลักความโปร่งใส | 3.55 | .811 | มาก |
| รวม | 3.63 | .690 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัย ($\bar{X} = 3.77, 3.67, 3.65, 3.58, 3.57$ และ 3.55 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพร้อม

ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม
ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม
ด้านหลักความโปร่งใส โดยแยกเป็นรายด้านและรายข้อ

| รายการ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านหลักความรับผิดชอบ | | | |
| 1.1 ผู้บังคับบัญชามีมาตรการในการกำหนดกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | 3.85 | .831 | มาก |
| 1.2 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ เช่น ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบ วินัย | 3.80 | .849 | มาก |
| 1.3 มีมาตรการในการดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรม | 3.68 | .838 | มาก |
| รวม | 3.77 | .743 | มาก |
| 2. ด้านหลักนิติธรรม | | | |
| 2.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับ สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.75 | .950 | มาก |
| 2.2 การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค | 3.68 | .939 | มาก |
| 2.3 ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม | 3.64 | .810 | มาก |
| รวม | 3.67 | .817 | มาก |
| 3. ด้านหลักความคุ้มค่า | | | |
| 3.1 มีมาตรการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและ เกิดประโยชน์สูงสุด | 3.69 | .896 | มาก |
| 3.2 ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการจัดสรรบุคลากรใน การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า | 3.64 | .855 | มาก |
| 3.3 ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์อย่างคุ้มค่า | 3.61 | .949 | มาก |
| รวม | 3.65 | .805 | มาก |

| รายการ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม | | | |
| 4.1 มีการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการฯ | 3.63 | .853 | มาก |
| 4.2 การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | 3.57 | 1.018 | มาก |
| 4.3 มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ | 3.56 | .876 | มาก |
| รวม | 3.58 | .811 | มาก |
| 5. ด้านหลักคุณธรรม | | | |
| 5.1 ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ | 3.73 | .863 | มาก |
| 5.2 มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กร และกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม | 3.55 | .896 | มาก |
| 5.3 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อสร้างจิตสำนึก | 3.52 | .797 | มาก |
| รวม | 3.57 | .768 | มาก |
| 6. ด้านหลักความโปร่งใส | | | |
| 6.1 ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | 3.70 | .822 | มาก |
| 6.2 มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี อย่างเปิดเผยและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด | 3.55 | .965 | มาก |
| 6.3 สํารวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใส ที่ต้องการได้รับจากองค์กร | 3.41 | .926 | ปานกลาง |
| รวม | 3.55 | .811 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 ระดับความพร้อมของข้าราชการฯ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า

ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) ผู้บังคับบัญชามีมาตรการใน

การกำหนดคกฏเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ เช่น ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย และ 3) มีมาตรการในการดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.85, 3.80$ และ 3.68 ตามลำดับ)

ด้านหลักนิติธรรม

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค และ 3) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.75, 3.68$ และ 3.64 ตามลำดับ)

ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในหลักความคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) มีมาตรการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า และ 3) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์อย่างคุ้มค่า ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.69, 3.64$ และ 3.61 ตามลำดับ)

ด้านหลักความร่วมมือ

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความร่วมมือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) มีการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการฯ 2) การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม และ 3) มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ ($\bar{X} = 3.63, 3.57$ และ 3.56 ตามลำดับ)

ด้านหลักคุณธรรม

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกประเด็นคือ 1) ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ 2) มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม และ 3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก ($\bar{X} = 3.73, 3.55$ และ 3.52 ตามลำดับ)

ด้านหลักความโปร่งใส

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากในประเด็นต่อไปนี้ 1) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน 2) มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเปิดเผยและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.70$ และ 3.55) ส่วนประเด็นสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กร ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานใน รร.จปร. และระดับชั้นยศ ส่งผลต่อระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ผลการทดสอบสมมติฐานนำเสนอในตารางที่ 4.6 – 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักนิติธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|--|------|-------|-----------|------|--------|------|
| ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | ชาย | 242 | 3.71 | .946 | -1.659 | .098 |
| | หญิง | 55 | 3.95 | .951 | | |
| การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค | ชาย | 242 | 3.65 | .960 | -1.474 | .144 |
| | หญิง | 55 | 3.84 | .834 | | |
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม | ชาย | 242 | 3.65 | .805 | .735 | .463 |
| | หญิง | 55 | 3.56 | .834 | | |
| รวมด้านหลักนิติธรรม | ชาย | 242 | 3.65 | .819 | -1.080 | .281 |
| | หญิง | 55 | 3.78 | .804 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม มาใช้ในการบริหารจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค และ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อมแต่ละประเด็น และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น ด้านเพศ จะเห็นได้ว่าข้าราชการเพศชาย มีระดับความพร้อมเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการหญิง และเมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในด้านหลักนิติธรรม โดยรวมทั้ง 3 ประเด็น พบว่า ข้าราชการหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 และ ข้าราชการเพศชาย มีระดับความพร้อมเฉลี่ย เท่ากับ 3.65

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักคุณธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|--|------|-------|-----------|------|--------|------|
| จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมี คุณธรรมขององค์กรและการ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก | ชาย | 242 | 3.48 | .779 | -1.748 | .082 |
| | หญิง | 55 | 3.69 | .858 | | |
| มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลัก คุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในสังคม | ชาย | 242 | 3.51 | .907 | -1.473 | .142 |
| | หญิง | 55 | 3.71 | .832 | | |
| ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติหน้าที่ | ชาย | 242 | 3.72 | .862 | -.460 | .646 |
| | หญิง | 55 | 3.78 | .875 | | |
| รวมด้านหลักคุณธรรม | ชาย | 242 | 3.53 | .769 | -1.710 | .088 |
| | หญิง | 55 | 3.73 | .748 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักคุณธรรม มาใช้ในการบริหารจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม และ ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น ด้านเพศ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการเพศชาย และเมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในด้านหลักคุณธรรม โดยรวมทั้ง 3 ประเด็น พบว่า ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ ข้าราชการเพศชาย มีระดับความพร้อมเฉลี่ย เท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความโปร่งใส)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|---|------|-------|-----------|------|---------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | ชาย | 242 | 3.70 | .822 | -2.235 | .814 |
| | หญิง | 55 | 3.73 | .827 | | |
| มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเปิดเผย และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด | ชาย | 242 | 3.52 | .995 | -1.373 | .173 |
| | หญิง | 55 | 3.69 | .814 | | |
| สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กร | ชาย | 242 | 3.35 | .940 | -2.207* | .028 |
| | หญิง | 55 | 3.65 | .821 | | |
| รวมด้านหลักความโปร่งใส | ชาย | 242 | 3.52 | .826 | -1.396 | .164 |
| | หญิง | 55 | 3.69 | .734 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักความโปร่งใส มาใช้ในการบริหารจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเปิดเผยและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และ สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กร ซึ่งในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อมเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความมีส่วนร่วม)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t-test | Sig. |
|---|------|-------|-----------|-------|---------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร | ชาย | 242 | 3.62 | .842 | -0.097 | .923 |
| | หญิง | 55 | 3.64 | .910 | | |
| มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ | ชาย | 242 | 3.52 | .898 | -1.599 | .113 |
| | หญิง | 55 | 3.71 | .762 | | |
| การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | ชาย | 242 | 3.51 | 1.024 | -2.294* | .023 |
| | หญิง | 55 | 3.85 | .951 | | |
| รวมด้านหลักความมีส่วนร่วม | ชาย | 242 | 3.55 | .823 | -1.509 | .132 |
| | หญิง | 55 | 3.73 | .741 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหาร 3 ประเด็น ได้แก่ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการ และ การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อมเกี่ยวกับการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความรับผิดชอบ)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|--|------|-------|-----------|------|--------|------|
| ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและ ระบบจูงใจอื่นๆ | ชาย | 242 | 3.84 | .806 | -4.19 | .675 |
| | หญิง | 55 | 3.89 | .936 | | |
| สร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อ ของตนเอง เช่น ใช้การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ชาย | 242 | 3.68 | .825 | -1.27 | .899 |
| | หญิง | 55 | 3.69 | .900 | | |
| ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มี มาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความ ประพฤตินักบริหาร | ชาย | 242 | 3.77 | .856 | -1.220 | .224 |
| | หญิง | 55 | 3.93 | .813 | | |
| รวมด้านหลักความรับผิดชอบ | ชาย | 242 | 3.75 | .738 | -7.58 | .449 |
| | หญิง | 55 | 3.84 | .769 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และ
การแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้าน
หลักความรับผิดชอบ มาใช้ในการบริหารจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ
โดยใช้ระบบการให้รางวัลและระบบจูงใจอื่นๆ สร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น
ใช้การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ผู้บังคับบัญชาเป็น
แบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความประพฤตินักบริหาร ซึ่งภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น
ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อม
รายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น ด้านเพศ จะเห็นได้ว่า
ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการเพศชาย และเมื่อพิจารณาระดับความพร้อม
ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมทั้ง 3 ประเด็น พบว่า ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อม
เฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ ข้าราชการเพศชาย มีระดับความพร้อมเฉลี่ย เท่ากับ 3.75

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความคุ้มค่า)

| ปัจจัยความพร้อม | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|--|------|-------|-----------|------|--------|------|
| สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายใน องค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร | ชาย | 242 | 3.57 | .854 | -1.337 | .182 |
| อย่างประหยัด เช่น กระดาษและ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า | หญิง | 55 | 3.76 | .922 | | |
| การมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ | ชาย | 242 | 3.68 | .917 | -0.506 | .613 |
| ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ | หญิง | 55 | 3.75 | .799 | | |
| มีระบบการรายงานผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบ | ชาย | 242 | 3.64 | .864 | -0.142 | .887 |
| การประเมิน | หญิง | 55 | 3.65 | .821 | | |
| รวมด้านหลักความคุ้มค่า | ชาย | 242 | 3.63 | .812 | -0.763 | .446 |
| | หญิง | 55 | 3.72 | .774 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการแจกแจงแบบที (t-test) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหารจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า การมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ และมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการประเมิน ซึ่งภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในแต่ละประเด็น ด้านเพศ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการเพศชาย และเมื่อพิจารณาระดับความพร้อมในด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมทั้ง 3 ประเด็น พบว่า ข้าราชการเพศหญิง มีระดับความพร้อมเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ ข้าราชการเพศชาย มีระดับความพร้อมเฉลี่ย เท่ากับ 3.63

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักนิติธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------|-------|-----------|-------|------|------|
| ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยและทันกับสภาวการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.78 | .945 | .068 | .977 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.73 | 1.005 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.76 | .928 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.79 | .923 | | |
| การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.80 | .881 | .926 | .429 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.58 | .963 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.67 | .940 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.82 | .970 | | |
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้ กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็น ธรรม | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.76 | .778 | .552 | .647 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.57 | .849 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.63 | .833 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.67 | .701 | | |
| รวมด้านหลักนิติธรรม | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.71 | .821 | .348 | .790 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.61 | .888 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.69 | .788 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.76 | .745 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม มาใช้ในการบริหาร
ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ
และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักคุณธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--------------------------------|---------------|-------|-----------|-------|------|------|
| จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมี | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.59 | .804 | .356 | .785 |
| คุณธรรมขององค์กรและการ | 31-40 ปี | 95 | 3.56 | .808 | | |
| ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ | 41-50 ปี | 110 | 3.50 | .810 | | |
| ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก | 51-60 ปี | 39 | 3.44 | .754 | | |
| มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลัก | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.59 | .804 | .365 | .778 |
| คุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่ม | 31-40 ปี | 95 | 3.57 | .846 | | |
| องค์กรต่างๆ ในสังคม | 41-50 ปี | 110 | 3.56 | .944 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.41 | 1.019 | | |
| ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.81 | .842 | .782 | .505 |
| ปฏิบัติหน้าที่ | 31-40 ปี | 95 | 3.78 | .844 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.64 | .915 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.82 | .801 | | |
| | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.59 | .729 | .282 | .839 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.62 | .763 | | |
| รวมด้านหลักคุณธรรม | 41-50 ปี | 110 | 3.53 | .790 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.52 | .801 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความโปร่งใส)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้าง วัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.67 | .841 | .775 | .509 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.81 | .867 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.65 | .819 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.67 | .701 | | |
| มีกระบวนการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีอย่างเปิดเผย และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่าง เคร่งครัด | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.63 | .871 | .274 | .844 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.58 | .929 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.49 | .993 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.56 | 1.119 | | |
| สำรวจความคิดเห็นของ ข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใส ที่ต้องการได้รับจากองค์กร | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.57 | .900 | 2.014 | .112 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.53 | .944 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.26 | .885 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.33 | 1.009 | | |
| รวมด้านหลักความโปร่งใส | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.62 | .794 | .900 | .441 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.64 | .816 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.47 | .810 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.52 | .840 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส มาใช้ใน
การบริหาร ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับ
ความพร้อมรายชื่อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
 บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
 จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความมีส่วนร่วม)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------|-------|-----------|-------|------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมภายในองค์กร | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.67 | .887 | .167 | .919 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.65 | .822 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.58 | .871 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.62 | .877 | | |
| มีการกระจายอำนาจและภาระ งานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของข้าราชการฯ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.73 | .777 | .945 | .419 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.47 | .921 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.56 | .841 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.51 | .997 | | |
| การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และ กลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.73 | .918 | .712 | .545 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.47 | 1.090 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.59 | .970 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.62 | 1.091 | | |
| รวมด้านหลักความมีส่วนร่วม | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.71 | .774 | .503 | .681 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.53 | .840 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.58 | .770 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.58 | .926 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
 ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความมีส่วนร่วม มาใช้ใน
 การบริหาร ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับ
 ความพร้อมรายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความรับผิดชอบ)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------|-------|-----------|------|-------|------|
| ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและ ระบบบงใจอื่นๆ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.86 | .800 | .773 | .510 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.75 | .922 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.92 | .791 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.90 | .754 | | |
| สร้างจิตสำนึกเรื่องความ รับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้การ มีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบ ประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.75 | .744 | .866 | .459 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.57 | .871 | | |
| | 41-50 ปี | 109 | 3.74 | .854 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.68 | .842 | | |
| ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มี มาตรฐานหรือมีข้อกำหนดความ ประพฤติกับบริหาร | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.96 | .871 | 2.201 | .088 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.63 | .912 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.83 | .800 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.92 | .739 | | |
| รวมด้านหลักความรับผิดชอบ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.86 | .697 | 1.247 | .293 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.65 | .796 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.82 | .729 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.80 | .704 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบ มาใช้ใน
การบริหาร ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับ
ความพร้อมรายข้อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความคุ้มค่า)

| ปัจจัยความพร้อม | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|--------|-------|------|
| สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายใน | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.65 | 1.016 | .864 | .460 |
| องค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร | 31-40 ปี | 95 | 3.65 | .976 | | |
| อย่างประหยัด เช่น กระดาษและ | 41-50 ปี | 110 | 3.51 | .916 | | |
| คอมพิวเตอร์ ฯลฯอย่างคุ้มค่า | 51-60 ปี | 39 | 3.77 | .902 | | |
| การมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.65 | .934 | .143 | .934 |
| ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ | 31-40 ปี | 95 | 3.68 | *1.003 | | |
| | 41-50 ปี | 110 | 3.68 | .823 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.77 | .810 | | |
| มีระบบการรายงานผลการ | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.61 | .850 | 1.134 | .335 |
| ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบ | 31-40 ปี | 95 | 3.53 | .932 | | |
| การประเมิน | 41-50 ปี | 110 | 3.69 | .821 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.79 | .767 | | |
| | ไม่เกิน 30 ปี | 53 | 3.6340 | .80899 | .398 | .755 |
| | 31-40 ปี | 95 | 3.6211 | .90521 | | |
| รวมด้านหลักความคุ้มค่า | 41-50 ปี | 110 | 3.6273 | .73743 | | |
| | 51-60 ปี | 39 | 3.7778 | .75832 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำ
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระ
 จุฬจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักนิติธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|-----------|-------|-----------|-------|--------|------|
| ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยและทันกับสภาวการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป | ต่ำกว่า | 114 | 3.61 | .869 | 3.481* | .016 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.91 | .981 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.68 | 1.038 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.24 | .752 | | |
| การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค | ต่ำกว่า | 114 | 3.50 | .937 | 3.384* | .019 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.81 | .902 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.68 | 1.003 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.12 | .857 | | |
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้ กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็น ธรรม | ต่ำกว่า | 114 | 3.69 | .698 | 1.020 | .384 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.67 | .861 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.48 | .934 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.76 | .752 | | |
| รวมด้านหลักนิติธรรม | ต่ำกว่า | 114 | 3.56 | .743 | 2.803* | .040 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.80 | .821 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.60 | .942 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.04 | .716 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
 ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม มาใช้ในการ
 บริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุฬจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษา
 แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ
 ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์แต่ละประเด็น พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อม เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเกี่ยวกับ การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาคที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม มีระดับความพร้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักคุณธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|-----------|-------|-----------|------|--------|------|
| จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก | ต่ำกว่า | 114 | 3.39 | .724 | 3.662* | .013 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.62 | .881 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.47 | .826 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.00 | .500 | | |
| มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม | ต่ำกว่า | 114 | 3.36 | .894 | 3.165* | .025 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.71 | .909 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.56 | .887 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.76 | .831 | | |
| ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ | ต่ำกว่า | 114 | 3.66 | .850 | 1.804 | .147 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.76 | .896 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.72 | .840 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.18 | .728 | | |
| รวมด้านหลักคุณธรรม | ต่ำกว่า | 114 | 3.39 | .749 | 4.867* | .003 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.70 | .806 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.58 | .746 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.98 | .559 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นประเด็น พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก และเกี่ยวกับ การมีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความพร้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำ
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อย
 พระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความโปร่งใส)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|-----------|-------|-----------|--------|-------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้าง วัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า | 114 | 3.66 | .727 | .946 | .419 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.73 | .835 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.67 | .932 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.00 | .866 | | |
| มีกระบวนการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีอย่างเปิดเผย และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่าง เคร่งครัด | ต่ำกว่า | 114 | 3.46 | .923 | 1.548 | .202 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.64 | .986 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.44 | .945 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.88 | 1.111 | | |
| สำรวจความคิดเห็นของ ข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใส ที่ต้องการได้จากองค์กร | ต่ำกว่า | 114 | 3.29 | .880 | 1.598 | .190 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.55 | .932 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.37 | .938 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.53 | 1.125 | | |
| รวมด้านหลักความโปร่งใส | ต่ำกว่า | 114 | 3.4708 | .72436 | 1.474 | .222 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.6436 | .84097 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.4912 | .86397 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.8039 | .94324 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
 ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส มาใช้ใน
 การบริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษา
 แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความมีส่วนร่วม)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|-----------|-------|-----------|-------|--------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร | ต่ำกว่า | 114 | 3.50 | .812 | 4.384* | .005 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.79 | .864 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.46 | .888 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.06 | .827 | | |
| มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ | ต่ำกว่า | 114 | 3.44 | .842 | 2.122 | .098 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.70 | .889 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.47 | .889 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.76 | .970 | | |
| การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | ต่ำกว่า | 114 | 3.39 | .991 | 7.367* | .000 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.90 | 1.015 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.28 | .959 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.88 | .781 | | |
| รวมด้านหลักความมีส่วนร่วม | ต่ำกว่า | 114 | 3.44 | .774 | 5.537* | .001 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.80 | .817 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.40 | .816 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.90 | .762 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นประเด็น พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อมเกี่ยวกับข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และเกี่ยวกับการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ มีระดับความพร้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความรับผิดชอบ)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|-----------|-------|-----------|-------|--------|------|
| ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและ ระบบจูงใจอื่นๆ | ต่ำกว่า | 114 | 3.78 | .761 | 4.603* | .004 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.96 | .811 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.61 | .959 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.35 | .702 | | |
| สร้างจิตสำนึกเรื่องความ รับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้การ มีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบ ประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ต่ำกว่า | 114 | 3.60 | .808 | 2.788* | .041 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.77 | .737 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.54 | 1.019 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.12 | .857 | | |
| ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มี มาตรฐานหรือมีข้อกำหนดความ ประพฤติกับบริหาร | ต่ำกว่า | 114 | 3.83 | .775 | 4.698* | .003 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.76 | .802 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.61 | 1.048 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.47 | .624 | | |
| รวมด้านหลักความรับผิดชอบ | ต่ำกว่า | 114 | 3.73 | .698 | 4.516* | .004 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.82 | .708 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.59 | .871 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 4.31 | .606 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบ มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายประเด็น และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความคุ้มค่า)

| ปัจจัยความพร้อม | การศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|-----------|-------|-----------|-------|--------|------|
| สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการ ภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า | ต่ำกว่า | 114 | 3.61 | .928 | .594 | .619 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.69 | .914 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.51 | 1.071 | | |
| การมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการที่มี อยู่ | ต่ำกว่า | 114 | 3.61 | .888 | 2.968* | .032 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.81 | .868 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.51 | 1.020 | | |
| มีระบบการรายงานผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบ การประเมิน | ต่ำกว่า | 114 | 3.63 | .790 | 2.791* | .041 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.70 | .867 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.42 | .925 | | |
| รวมด้านหลักความคุ้มค่า | ต่ำกว่า | 114 | 3.62 | .770 | 2.243 | .083 |
| | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 109 | 3.74 | .793 | | |
| | ปริญญาโท | 57 | 3.48 | .917 | | |
| | ปริญญาเอก | 17 | 3.98 | .731 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร ด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์แต่ละประเด็น พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อม เกี่ยวกับการมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ และเกี่ยวกับการมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการประเมิน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น การสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า มีระดับความพร้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักนิติธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสบการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-------------------------------|---------------|-------|-----------|-------|--------|------|
| ปรับปรุงหลักเกณฑ์การ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.62 | .995 | 2.810 | .062 |
| ปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับ | 11-20 ปี | 117 | 3.89 | .902 | | |
| สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | 21-30 ปี | 52 | 3.88 | .900 | | |
| การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.60 | .956 | 1.355 | .260 |
| โดยยึดหลักความเสมอภาค | 11-20 ปี | 117 | 3.80 | .855 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.67 | 1.004 | | |
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.49 | .839 | 3.214* | .042 |
| กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็น | 11-20 ปี | 117 | 3.76 | .804 | | |
| ธรรม | 21-30 ปี | 52 | 3.65 | .711 | | |
| | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.54 | .865 | 3.244* | .040 |
| รวมด้านหลักนิติธรรม | 11-20 ปี | 117 | 3.81 | .775 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.74 | .745 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์แต่ละประเด็น พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อม เกี่ยวกับ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น การปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และการออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค มีระดับความพร้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักคุณธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสบการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------|-------|-----------|------|------|------|
| จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.49 | .824 | .189 | .828 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.55 | .762 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.56 | .752 | | |
| มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.53 | .844 | .391 | .677 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.62 | .878 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.52 | .939 | | |
| ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.71 | .900 | .277 | .758 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.78 | .857 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.68 | .794 | | |
| รวมด้านหลักคุณธรรม | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.53 | .781 | .457 | .634 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.62 | .760 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.54 | .714 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่มีประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความโปร่งใส)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสพการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.62 | .866 | 1.471 | .232 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.80 | .822 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.65 | .711 | | |
| มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเปิดเผย และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.54 | .893 | .562 | .571 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.63 | .975 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.46 | 1.075 | | |
| สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้จากองค์กร | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.43 | .947 | .198 | .820 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.46 | .925 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.37 | .886 | | |
| รวมด้านหลักความโปร่งใส | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.53 | .823 | .660 | .518 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.63 | .811 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.49 | .788 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส มาใช้ในการบริหาร ด้านประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่มีประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความมีส่วนร่วม)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสบการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมภายในองค์กร | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.56 | .832 | 1.568 | .210 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.75 | .869 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.60 | .891 | | |
| มีการกระจายอำนาจและภาระ งานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของข้าราชการฯ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.47 | .854 | 1.186 | .307 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.65 | .874 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.62 | .911 | | |
| การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และ กลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.48 | .967 | 1.523 | .220 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.72 | 1.059 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.60 | 1.034 | | |
| รวมด้านหลักความมีส่วนร่วม | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.51 | .779 | 1.752 | .175 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.71 | .810 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.60 | .866 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหาร ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และภาพรวมทั้ง 3 ประเด็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความรับผิดชอบ)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสพการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------|-------|-----------|--------|--------|------|
| ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและ ระบบจูงใจอื่นๆ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.71 | .858 | 3.966* | .020 |
| | 11-20 ปี | 117 | 4.02 | .801 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.88 | .784 | | |
| สร้างจิตสำนึกเรื่องความ รับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้การ มีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบ ประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.62 | .848 | 1.158 | .316 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.78 | .806 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.63 | .894 | | |
| ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มี มาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความ ประพฤตินักบริหาร | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.66 | .927 | 4.266* | .015 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.98 | .778 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.75 | .764 | | |
| รวมด้านหลักความรับผิดชอบ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.6554 | .77586 | 3.988* | .020 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.9273 | .69714 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.7308 | .73220 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบต่อมาใช้ในการบริหาร ด้านประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์แต่ละประเด็น พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีระดับความพร้อม เกี่ยวกับการส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและระบบจูงใจอื่นๆ และเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความประพฤตินักบริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้นประเด็น การสร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระดับความพร้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความคุ้มค่า)

| ปัจจัยความพร้อม | ประสบการณ์ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------|-------|-----------|-------|--------|------|
| สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.46 | 1.027 | 4.328* | .014 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.82 | .911 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.54 | .828 | | |
| การมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.51 | .959 | 4.927* | .008 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.87 | .825 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.77 | .877 | | |
| มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการประเมิน | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.47 | .893 | 4.342* | .014 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.79 | .825 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.71 | .825 | | |
| รวมด้านหลักความคุ้มค่า | ไม่เกิน 10 ปี | 128 | 3.48 | .873 | 5.448* | .005 |
| | 11-20 ปี | 117 | 3.83 | .733 | | |
| | 21-30 ปี | 52 | 3.67 | .768 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลัก
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักนิติธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-------------------------------|---------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ปรับปรุงหลักเกณฑ์การ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.61 | .881 | 1.010 | .402 |
| ปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับ | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.77 | .953 | | |
| สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.73 | .921 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.72 | 1.051 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.09 | .900 | | |
| การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.62 | .860 | 1.479 | .209 |
| โดยยึดหลักความเสมอภาค | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.59 | 1.040 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.71 | .760 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.74 | 1.006 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.09 | .848 | | |
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.73 | .751 | 1.344 | .254 |
| กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็น | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.71 | .805 | | |
| ธรรม | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.60 | .825 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.42 | .883 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.70 | .703 | | |
| | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.60 | .732 | .820 | .513 |
| | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.68 | .844 | | |
| รวมด้านหลักนิติธรรม | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.66 | .783 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.63 | .920 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.96 | .720 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลัก
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักคุณธรรม)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|-------------------|-------|-----------|------|-------|------|
| จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมี คุณธรรมขององค์กรและการ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.50 | .863 | .820 | .513 |
| | อำสิบตรี-อำสิบเอก | 111 | 3.48 | .773 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.56 | .747 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.46 | .885 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.78 | .736 | | |
| มีระบบเครือข่ายการส่งเสริม หลักคุณธรรมระหว่างองค์กร และกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.48 | .836 | .949 | .436 |
| | อำสิบตรี-อำสิบเอก | 111 | 3.50 | .952 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 66 | 3.64 | .835 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.48 | .863 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.83 | .984 | | |
| ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณใน การปฏิบัติหน้าที่ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.69 | .869 | .765 | .549 |
| | อำสิบตรี-อำสิบเอก | 111 | 3.70 | .920 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.82 | .821 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.63 | .859 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.96 | .706 | | |
| รวมด้านหลักคุณธรรม | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.45 | .796 | 1.568 | .183 |
| | อำสิบตรี-อำสิบเอก | 111 | 3.52 | .791 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.67 | .700 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.50 | .800 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.85 | .688 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรม มาใช้ในการบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายชื่อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความโปร่งใส)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------------|-------|-----------|-------|------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้าง วัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.67 | .818 | .177 | .950 |
| | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.70 | .827 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.74 | .771 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.64 | .898 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.78 | .850 | | |
| มีกระบวนการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีอย่างเปิดเผย และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่าง เคร่งครัด | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.61 | .881 | .502 | .735 |
| | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.50 | 1.052 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.56 | .726 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.48 | 1.035 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.78 | 1.166 | | |
| สำรวจความคิดเห็นของ ข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใส ที่ต้องการได้จากองค์กร | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.52 | .888 | .390 | .816 |
| | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.40 | .966 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.38 | .818 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.32 | .935 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.52 | 1.123 | | |
| รวมด้านหลักความโปร่งใส | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.60 | .749 | .332 | .857 |
| | จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 111 | 3.53 | .854 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.56 | .700 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.48 | .871 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.70 | .937 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส มาใช้ในการบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความมีส่วนร่วม)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมภายในองค์กร | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.70 | .756 | .731 | .571 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.61 | .936 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.58 | .805 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.54 | .862 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.87 | .757 | | |
| มีการกระจายอำนาจและภาระ งานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของข้าราชการฯ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.54 | .751 | .437 | .782 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.58 | .968 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.61 | .802 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.42 | .810 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.65 | 1.027 | | |
| การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และ กลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.61 | 1.000 | 1.276 | .280 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.56 | 1.093 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.53 | .932 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.44 | .972 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.00 | 1.000 | | |
| รวมด้านหลักความมีส่วนร่วม | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.62 | .727 | .855 | .491 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.58 | .901 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.57 | .737 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.47 | .768 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.84 | .828 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความมีส่วนร่วม มาใช้ใน
การบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน
มีระดับความพร้อมรายข้อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความรับผิดชอบ)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|---------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและ ระบบจูงใจอื่นๆ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.85 | .759 | .464 | .762 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.84 | .848 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.86 | .762 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.76 | .981 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.04 | .767 | | |
| สร้างจิตสำนึกเรื่องความ รับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้ การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบประเมินผล แบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.65 | .640 | .445 | .776 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.64 | .866 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.76 | .786 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.62 | 1.008 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.83 | .834 | | |
| ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความ ประพฤตินักบริหาร | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.96 | .788 | 2.007 | .094 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.70 | .827 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.80 | .808 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.72 | .991 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.17 | .778 | | |
| รวมด้านหลักความรับผิดชอบ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.82 | .627 | 1.031 | .391 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.71 | .777 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.81 | .679 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.70 | .881 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.01 | .639 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของ
ระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบ มาใช้ใน
การบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่ระดับชั้นยศแตกต่างกัน
มีระดับความพร้อมรายข้อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก (ด้านหลักความคุ้มค่า)

| ปัจจัยความพร้อม | ยศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|------------------------------|---------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.78 | .987 | 1.385 | .239 |
| ภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.64 | .922 | | |
| ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.45 | .915 | | |
| กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.48 | 1.035 | | |
| อย่างคุ้มค่า | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.83 | .887 | | |
| การมอบหมายงาน ตรงกับ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.74 | .929 | 1.376 | .242 |
| ความรู้ความสามารถของ | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.66 | .939 | | |
| ข้าราชการที่มีอยู่ | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.62 | .818 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.62 | .967 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 4.09 | .596 | | |
| มีระบบการรายงานผลการ | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.63 | .826 | .539 | .707 |
| ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบ | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.66 | .858 | | |
| การประเมิน | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.59 | .822 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.58 | .928 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.87 | .869 | | |
| รวมด้านหลักความคุ้มค่า | สิบตรี-สิบเอก | 60 | 3.72 | .810 | 1.145 | .335 |
| | อ่าสิบตรี-อ่าสิบเอก | 111 | 3.65 | .819 | | |
| | ร้อยตรี-ร้อยเอก | 67 | 3.56 | .736 | | |
| | พันตรี-พันเอก | 50 | 3.56 | .902 | | |
| | พันเอกขึ้นไป | 9 | 3.93 | .681 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร ด้านยศ พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมรายข้อ และในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุน ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจังหวัดนครนายก

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกและความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก นำเสนอตามตารางที่ 4.36-4.41 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักนิติธรรม

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | |
|--|-------------------------------|---------|
| | 1 | 2 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 0.858 | 0.554 |
| ปัจจัยด้านการบริหาร | - | 0.402 |
| Constant | 0.662 | 0.278 |
| R | 0.771 | 0.793 |
| R Square change | 0.594 | 0.629 |
| Adjusted R Square | 0.593 | 0.626 |
| Std. Error of the Estimate | 0.52096 | 0.49918 |
| F | 432.437 | 249.151 |
| Sig.(ρ) | 0.000 | 0.000 |

* $\rho < 0.05$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า สมการการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

เมื่อ y = ความพร้อมในการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

x_1 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

x_2 = ปัจจัยด้านการบริหาร

a = Constant

b_1 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

แทนค่าสูตร Model 1 $y = 0.662 + 0.858x_1$

Model 2 $y = 0.278 + 0.554 x_1 + 0.402 x_2$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารด้านหลักนิติธรรมได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า Beta = 0.554, $p < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 59.4 มีค่า R^2 Change = 0.594 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.662 + 0.858x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งมีค่า Beta = 0.402, $p < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 62.9 มีค่า R^2 Change = 0.629 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.278 + 0.554 x_1 + 0.402 x_2$

ขณะที่ตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ไม่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน จึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร

จากทั้ง 2 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 2 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 เนื่องจากมีค่า R^2 change = 0.629 ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ลำดับต่อมาเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลักคุณธรรม) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักคุณธรรม

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | | |
|--|-------------------------------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 |
| ปัจจัยด้านการบริหาร | 0.817 | 0.485 | 0.380 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | - | 0.367 | 0.325 |
| ปัจจัยด้านบุคลากร | - | - | 0.177 |
| Constant | 0.622 | 0.532 | 0.433 |
| R | 0.713 | 0.739 | 0.744 |
| R Square change | 0.508 | 0.547 | 0.554 |
| Adjusted R Square | 0.506 | 0.544 | 0.549 |
| Std. Error of the Estimate | 0.53978 | 0.51894 | 0.51578 |
| F | 304.459 | 177.278 | 121.181 |
| Sig.(p) | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.37 พบว่า สมการการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$

เมื่อ $y =$ ความพร้อมในการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

$x_1 =$ ปัจจัยด้านการบริหาร

$x_2 =$ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

$x_3 =$ ปัจจัยด้านบุคลากร

$a =$ Constant

$b_1 =$ สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

$b_2 =$ สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

$b_3 =$ สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

แทนค่าสูตร Model 1 $y = 0.622 + 0.817 x_1$

Model 2 $y = 0.532 + 0.485 x_1 + 0.367 x_2$

Model 3 $y = 0.433 + 0.380 x_1 + 0.325 x_2 + 0.177 x_3$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปร เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารด้านคุณธรรม ได้จำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งมีค่า Beta = 0.380, $P < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 50.8 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.508$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.622 + 0.817 x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า Beta = 0.325, $P < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 54.7 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.547$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.532 + 0.485 x_1 + 0.367 x_2$

รูปแบบที่ 3 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมีค่า $Beta = 0.177$, $P < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารประมาณร้อยละ 55.4 มีค่า R^2 change = 0.554 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.433 + 0.380 x_1 + 0.325 x_2 + 0.177 x_3$

จากทั้ง 3 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 3 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เนื่องจากมีค่า R^2 change = 0.554 ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ลำดับต่อมาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลักความโปร่งใส) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความโปร่งใส

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | |
|--|-------------------------------|---------|
| | 1 | 2 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 0.820 | 0.583 |
| ปัจจัยด้านบุคลากร | - | 0.347 |
| Constant | 0.675 | 0.282 |
| R | 0.742 | 0.764 |
| R Square change | 0.550 | 0.584 |
| Adjusted R Square | 0.549 | 0.581 |
| Std. Error of the Estimate | 0.54485 | 0.52503 |
| F | 360.996 | 206.231 |
| Sig.(ρ) | 0.000 | 0.000 |

* $\rho < 0.05$

จากตารางที่ 4.38 พบว่า สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

เมื่อ y = ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

x_1 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

x_2 = ปัจจัยด้านบุคลากร

a = Constant

b_1 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

แทนค่าสูตร Model 1 $y = 0.675 + 0.820 x_1$

Model 2 $y = 0.282 + 0.583 x_1 + 0.347 x_2$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลัก ความโปร่งใส) ได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า Beta = 0.583, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้เพิ่มอีกประมาณร้อยละ 55.0 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.550$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.675 + 0.820 x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมีค่า Beta = 0.347, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้เพิ่มอีกประมาณร้อยละ 58.4 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.584$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.282 + 0.583 x_1 + 0.347 x_2$

ขณะที่ตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารไม่เข้าสู่สมการถดถอย จึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร

จากทั้ง 2 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 2 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 เนื่องจากมีค่า $R^2 \text{ change} = 0.584$ ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ลำดับต่อมาเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลักความมีส่วนร่วม) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความมีส่วนร่วม

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | | |
|--|-------------------------------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 0.817 | 0.577 | 0.476 |
| ปัจจัยด้านบุคลากร | - | 0.352 | 0.245 |
| ปัจจัยด้านการบริหาร | - | - | 0.230 |
| Constant | 0.714 | 0.316 | 0.216 |
| R | 0.740 | 0.763 | 0.768 |
| R Square change | 0.548 | 0.582 | 0.591 |
| Adjusted R Square | 0.546 | 0.579 | 0.586 |
| Std. Error of the Estimate | 0.54612 | 0.52581 | 0.52142 |
| F | 357.349 | 204.862 | 140.870 |
| Sig.(p) | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า สมการการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$

เมื่อ y = ความพร้อมในการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

x_1 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

x_2 = ปัจจัยด้านบุคลากร

x_3 = ปัจจัยด้านการบริหาร

a = Constant

b_1 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

b_3 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

แทนค่าสูตร Model 1 $y = 0.714 + 0.817 x_1$

Model 2 $y = 0.316 + 0.577 x_1 + 0.352 x_2$

Model 3 $y = 0.216 + 0.476 x_1 + 0.245 x_2 + 0.230 x_3$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปร เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความมีส่วนร่วม ได้จำนวนทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า Beta = 0.476, $P < 0.05$ ว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 54.8 มีค่า R^2 change = 0.548 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.714 + 0.817 x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมีค่า Beta = 0.245, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 58.2 มีค่า R^2 change = 0.582 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.316 + 0.577 x_1 + 0.352 x_2$

รูปแบบที่ 3 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งมีค่า Beta = 0.230, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารประมาณ

ร้อยละ 59.1 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.591$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.216 + 0.476 x_1 + 0.245 x_2 + 0.230 x_3$

จากทั้ง 3 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 3 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เนื่องจากมีค่า $R^2 \text{ change} = 0.591$ ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ลำดับต่อมาเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | |
|--|-------------------------------|---------|
| | 1 | 2 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 0.752 | 0.569 |
| ปัจจัยด้านบุคลากร | - | 0.268 |
| Constant | 1.126 | 0.823 |
| R | 0.743 | 0.758 |
| R Square change | 0.551 | 0.575 |
| Adjusted R Square | 0.550 | 0.572 |
| Std. Error of the Estimate | 0.49879 | 0.48622 |
| F | 362.714 | 199.079 |
| Sig.(p) | 0.000 | 0.000 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.40 พบว่า สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

เมื่อ y = ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

x_1 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

x_2 = ปัจจัยด้านบุคลากร

a = Constant

b_1 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

$$\text{แทนค่าสูตร Model 1 } y = 1.126 + 0.752 x_1$$

$$\text{Model 2 } y = 0.823 + 0.569 x_1 + 0.268 x_2$$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปร เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความรับผิดชอบได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า Beta = 0.569, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 55.1 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.551$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 1.126 + 0.752 x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมีค่า Beta = 0.268, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 57.5 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.575$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.823 + 0.569 x_1 + 0.268 x_2$

ขณะที่ตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารไม่เข้าสู่สมการถดถอย จึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร

จากทั้ง 2 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 2 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 เนื่องจากมีค่า $R^2 \text{ change} = 0.575$ ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ลำดับต่อมาเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยแบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร (ด้านหลักความคุ้มค่า) ซึ่งมีการกำหนดสมมุติฐานว่าง H_0 ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ปัจจัย

และความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ และกำหนดสมมุติฐานทางเลือก H_1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยและความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ซึ่งมีผลปรากฏดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ของระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความคุ้มค่า

| ตัวแปรอิสระ | ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model) | |
|--|-------------------------------|---------|
| | 1 | 2 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน | 0.774 | 0.558 |
| ปัจจัยด้านการบริหาร | - | 0.285 |
| Constant | 0.930 | 0.658 |
| R | 0.706 | 0.718 |
| R Square change | 0.498 | 0.516 |
| Adjusted R Square | 0.496 | 0.513 |
| Std. Error of the Estimate | 0.57107 | 0.56181 |
| F | 292.679 | 156.610 |
| Sig.(p) | 0.000 | 0.000 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

เมื่อ y = ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

x_1 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

x_2 = ปัจจัยด้านการบริหาร

a = Constant

b_1 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

แทนค่าสูตร Model 1 $y = 0.930 + 0.774 x_1$

Model 2 $y = 0.658 + 0.558 x_1 + 0.285 x_2$

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปร เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ด้านหลักความคุ้มค่า ได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่า $Beta = 0.558, P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 49.8 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.498$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.930 + 0.774 x_1$

รูปแบบที่ 2 มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านการบริหาร มีค่า $Beta = 0.285, P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารได้ประมาณร้อยละ 51.6 มีค่า $R^2 \text{ change} = 0.516$ สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้เป็น $y = 0.658 + 0.558 x_1 + 0.285 x_2$

ขณะที่ตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านบุคลากรไม่เข้าสู่สมการถดถอย จึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร

จากทั้ง 2 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ 2 มีความถูกต้องมากกว่า รูปแบบที่ 1 เนื่องจากมีค่า $R^2 \text{ change} = 0.516$ ซึ่งสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์มากที่สุด

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคนำเสนอในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค | จำนวน |
|----------|---|-------|
| 1. | ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถค่อนข้างจำกัดเนื่องจากสายการบังคับบัญชาทางทหารทำให้ข้าราชการฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท (ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) ไม่ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาจึงทำให้ข้าราชการฯไม่มีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น | 10 |
| 2. | ข้าราชการฯส่วนน้อยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีเนื่องจากค่านึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป | 8 |
| 3. | ความต้องการความเจริญก้าวหน้าทางยศถาบรรดาศักดิ์มีมากเกินไป การค่านึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป | 5 |
| 4. | การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว ผู้บังคับบัญชาควรบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติควรพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบคุณธรรม | 4 |
| 5. | ข้าราชการ ไม่เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ | 3 |
| 6. | การใช้ระบบอุปถัมภ์ | 1 |
| 7. | ยึดติดกับค่านิยมเดิม | 1 |
| 8. | ขาดความสามัคคี ความร่วมมือ ความมีระเบียบวินัยของข้าราชการฯ | 1 |
| 9. | มีอคติส่วนบุคคล | 1 |
| 10. | การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเพราะมีการรวมการ | 1 |

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถค่อนข้างจำกัดเนื่องจากสายการบังคับบัญชาทางทหารทำให้ข้าราชการฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท (ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) ไม่ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาจึงทำให้ข้าราชการฯไม่มีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นเพราะมีการศึกษาต่างกัน ข้าราชการฯส่วนน้อยมีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีเนื่องจากค่านึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป ความต้องการความเจริญก้าวหน้าทางยศถาบรรดาศักดิ์มากเกินไป การค่านึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป ความต้องการความเจริญก้าวหน้าทางยศถาบรรดาศักดิ์มากเกินไป การค่านึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว ผู้บังคับบัญชาควรบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบคุณธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้านำเสนอใน ตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

| ลำดับที่ | การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค | จำนวน |
|----------|--|-------|
| 1. | ผู้บังคับบัญชาควรมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ มีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ | 8 |
| 2. | การปลูกจิตสำนึก สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 5 |
| 3. | การจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา ประชาสัมพันธ์หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้แก่ข้าราชการ | 3 |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาควรกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ มีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ | 3 |
| 5. | การปลูกจิตสำนึก สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 2 |
| 6. | การปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาระดับสูง | 1 |
| 7. | การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีการประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก/เอกชน | 1 |
| 8. | ควรมีกิจกรรมเน้นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและข้าราชการฯ ภายในหน่วยงาน | 1 |
| 9. | ควรมีการปรับปรุงค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนด | 1 |
| 10. | ควรสร้างค่านิยมในความร่วมมือการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (ทฤษฎี x, y) | 1 |

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า ส่วนใหญ่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาควรกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการฯ มีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ การปลูกจิตสำนึก สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา ประชาสัมพันธ์หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้แก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการฯ มีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ การปลูกจิตสำนึก สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นำเสนอใน ตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ข้อเสนอแนะต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ | จำนวน |
|----------|--|-------|
| 1. | องค์กรควรจะมีการฝึกอบรม การสัมมนา การพัฒนาข้าราชการฯ โดยการสร้างจิตสำนึก การรู้จักสามัคคีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ควรจะนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร แบบค่อยเป็นค่อยไปจะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ในระยะยาว | 8 |
| 2. | การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนและมีการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ KPI | 5 |
| 3. | ข้าราชการฯ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของข้าราชการฯ ภายในองค์กร | 2 |
| 4. | เสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อความร่วมมือในการใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 1 |

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ข้าราชการฯ มีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนใหญ่เกี่ยวกับ องค์กรควรจะมีการฝึกอบรม การสัมมนา การพัฒนาข้าราชการฯ โดยการสร้างจิตสำนึก การรู้รักสามัคคีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอภาคควรจะนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร แบบค่อยเป็นค่อยไปจะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ในระยะยาว การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยใช้ KPI ข้าราชการฯ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้และแก้ไขปัญหาคัดแย้งของข้าราชการฯ ภายในองค์กร

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการ
บริหารบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้วิจัย
ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 และนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

1.1.2 เพื่อศึกษาความพร้อมของ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัด
นครนายก ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัด
นครนายก จำนวน 1,243 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัด
นครนายก จำนวน 297 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม
ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

จังหวัดนครนายก ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือติดต่อกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัย ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นำมาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานผู้บังคับบัญชาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

3) ผู้วิจัยจะจัดส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ตามแต่ละหน่วยงาน แล้วรอต้นฉบับที่ตอบเรียบร้อยแล้ว และนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความพร้อม ใช้การแจกแจงแบบที (t-test) และการหาค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อม โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์และสรุปปัญหาข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 242 คน (ร้อยละ 81.50) และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 37.30) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 39.40) มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 42.10) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก จำนวน 111 คน (ร้อยละ 37.50)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นของแต่ละด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

1.1 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร (การจัดองค์กร) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ประเด็นคือ (1) องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กรที่ชัดเจน และประเด็น (2) องค์กรมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม ยกเว้น ประเด็นองค์กรได้แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร (**การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร**) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ประเด็นคือ (1) องค์กรมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายในการบริหารงานภายใน รร.จปร. ด้วยวิธีการจัดการประชุม การประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชา และ (2) องค์กรมีการเตรียมการเกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์กรอื่นๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร ยกเว้น ประเด็นข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสื่อสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร (**การวางแผน**) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการแก้ไขการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อรองรับปัญหาอุปสรรค (2) องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายในองค์กร และ (3) องค์กรได้มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

1.4 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร (**การควบคุม**) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) องค์กรมีการควบคุมการดำเนินงานของข้าราชการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ (2) องค์กรมีการควบคุม การกำกับดูแล และการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร โดยการประชุมและการนิเทศการปฏิบัติงาน และ (3) องค์กรมีการควบคุม การสรุปผลการปฏิบัติงาน และการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของข้าราชการภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร (**การประเมินผล**) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) องค์กรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ (2) องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร (3) องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการภายในองค์กรเพื่อติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ และ (4) องค์กรมีการรายงานและติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กร

2. ปัจจัยด้านบุคลากร

2.1 ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านบุคลากร (**ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมการพัฒนา**) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี 5 ประเด็น คือ (1) ข้าราชการฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจากการประชุม การสัมมนาภายในองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา (2) องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการฯ เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) ข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (4) องค์กรจัดให้ข้าราชการฯ ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จากหน่วยงานภายนอก และ (5) องค์กรมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการฯ เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอีก 5 ประเด็น คือ (1) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (2) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3) ข้าราชการฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ (4) ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร และ (5) ข้าราชการ รร.จปร. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านบุคลากร (**การมีส่วนร่วม**) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า เกือบทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ (1) ข้าราชการฯ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมคิดและร่วมแก้ปัญหาภายในองค์กร และ (2) ข้าราชการฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ยกเว้น ประเด็น ข้าราชการฯ ร่วมมือกันในการสร้างชื่อให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

2.3 ข้าราชการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในปัจจัยด้านบุคลากร (**ค่านิยม**) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) ข้าราชการฯ ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา (2) ข้าราชการฯ สามารถช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ข้าราชการฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (4) ข้าราชการฯ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และ (5) ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน

3.1 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (สภาพแวดล้อมขององค์กร) ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ประเด็น คือ (1) ข้าราชการฯ มีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (2) องค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ ข้าราชการฯ อย่างเหมาะสม ยกเว้น ประเด็น ข้าราชการฯ มีความร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความตั้งใจ และตรงต่อเวลา อยู่ในระดับ มาก

3.2 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (การสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ประเด็นคือ (1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ (2) ผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัลและให้กำลังใจแก่ข้าราชการฯ เป็นอย่างดี การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนในความสำเร็จขององค์กร ยกเว้น ประเด็น ข้าราชการฯ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกและทุกเวลา และ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3.3 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (งบประมาณ) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ประเด็น คือ (1) องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ (2) องค์กรสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ยกเว้น ประเด็น การบริหารงบประมาณที่องค์กรได้รับจากกองทัพบกมีจำนวนเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และโสตทัศนอุปกรณ์) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ประเด็นคือ (1) องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ ที่มีคุณภาพ (2) องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ที่ทันสมัย (3) องค์กรมีจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน (4) มีการจัดการฝึกอบรม ข้าราชการฯ เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ ยกเว้น ประเด็น องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3.5 ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (อาคารสถานที่) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) องค์กรมีอาคารสถานที่ที่สะอาดและมีความปลอดภัย (2) องค์กรมีอาคารสถานที่ที่มีโครงสร้างถูกต้องตามมาตรฐาน (3) องค์กรมีการวางแผนในการจัดอาคารสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชามีมาตรการในการกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ เช่น ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย (3) มีมาตรการในการดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านหลักนิติธรรม

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัย และทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (2) การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค (3) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม

3. ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) มีมาตรการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด (2) ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า (3) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์อย่างคุ้มค่า

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความมีส่วนร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) มีการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการฯ (2) การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม (3) มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ

5. ด้านหลักคุณธรรม

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักคุณธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ (2) มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม (3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก

6. ด้านหลักความโปร่งใส

ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ (1) ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน (2) มีกระบวนการพิจารณาความดี

ความชอบประจำป้ออย่างเปิดเผยและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด (3) สํารวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

1. ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก **ด้านเพศ** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า เพศไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ทั้งภาพรวมและรายประเด็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ส่วนด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักความมีส่วนร่วม เพศไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่เพศมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ **ด้านหลักความโปร่งใส** คือ การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากองค์กรและ**ด้านหลักความมีส่วนร่วม** คือ การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม

2. ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า **ด้านอายุ** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า อายุไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ทั้งภาพรวมและรายประเด็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

3. ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า **ด้านการศึกษา** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบ การศึกษามีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่การศึกษามีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม คือ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเกี่ยวกับ การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก และเกี่ยวกับ การมีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคมและด้านหลักความมีส่วนร่วม คือ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และเกี่ยวกับ การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่การศึกษาไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม คือ ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบ ต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ด้านหลักคุณธรรม คือ ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านหลักความมีส่วนร่วม คือ มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการฯ

ส่วนด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักความคุ้มค่า การศึกษาไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่การศึกษามีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่าคือการมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ และเกี่ยวกับ การมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการประเมิน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่การศึกษาไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่

การสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการภายในองค์กร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ อย่างคุ้มค่า

4. ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า ด้าน**ประสบการณ์การปฏิบัติงาน** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมคือข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบคือการส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ระบบการให้รางวัลและระบบจูงใจอื่นๆ และเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานหรือมีข้อกำหนดกับความประพฤตินักบริหาร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีบางประเด็นที่ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมคือการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และการออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาคและด้านหลักความรับผิดชอบคือการสร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบของตนเอง เช่น ใช้การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ระบบประเมินผล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่วนด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใสและ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ทั้งภาพรวมและรายประเด็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมและระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า **ด้านยศ** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ยศไม่มีผลต่อความพร้อมใน

การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ทั้งภาพรวมและรายประเด็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยด้านบุคลากร ด้านปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสนับสนุน ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านนิติธรรมได้ร้อยละ 62.9

1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักคุณธรรมได้ร้อยละ 55.4

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักความโปร่งใส ได้ร้อยละ 58.4

1.4 ด้านหลักความร่วมมือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักความร่วมมือได้ร้อยละ 59.1

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้ร้อยละ 57.5

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพร้อมในการนำ

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลัก
 ความมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 51.6

**ตอนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไขในการนำหลักการ
 บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า**

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ หรือแนวทาง
 แก้ไขในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
 สรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้
 ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ
 ความไม่เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ มีความต้องการความเจริญก้าวหน้าทางยศฐาบรรดาศักดิ์มาก
 เกินไป ข้าราชการส่วนน้อยที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์
 หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดง
 ความสามารถ ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท (ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร)
 ไม่ได้ใช้ความรู้ที่ได้เล่าเรียนมา การใช้ระบบอุปถัมภ์ การคำนึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการนำหลักการบริหารกิจการ
 บ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความ
 คิดเห็นว่าควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปลูกจิตสำนึก การจัดให้มีการ
 ฝึกอบรม การสัมมนา เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้
 ข้าราชการมีการแสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามสาขาที่ได้รับการบรรจุ

3. ข้อเสนอแนะต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้
 ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรมีการ
 กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยใช้ KPI

2. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีข้อควรอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ของข้าราชการฯ ต่อปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1.1 ปัจจัยด้านการบริหาร ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบริหาร (การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุม การประเมินผล) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่องการจัดองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กรที่ชัดเจน และ องค์กรมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วน องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากการที่หน่วยงานมิได้ให้ความสำคัญในการบริหารอย่างครบถ้วนเท่าที่ควรกระทำ ทำให้ การดำเนินการในขั้นตอนการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ ยังไม่เกิดขึ้น ควรที่องค์กรจะได้ดำเนินการให้ครบถ้วน อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า เป็นผลความแตกต่างในกระบวนการที่มีความต่อเนื่องเท่านี้ การที่ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการฯ อาจส่งผลกระทบต่อให้การดำเนินการในด้านอื่นๆ ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่องการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ได้แก่ องค์กรมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายในการบริหารงานภายในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้วยวิธีการจัดการประชุม การประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชา และองค์กรมีการเตรียมการ

เกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์กรอื่นๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ ประเด็นข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสื่อสารเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย อยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจาก หน่วยงานได้มีการเตรียมการและมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบข้อมูล อย่างครบถ้วน หากแต่ ข้อมูลที่นำมาสื่อสาร ยังเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง จากปัจจัยที่ ต้องนำมาใช้ในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ หรือการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ และเนื่องจากประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นกำลังพลที่มาจากนายทหารชั้นประทวน (ชั้นยศ สอ.-จ.ส.อ.) และส่วนใหญ่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้ผลสำรวจความเข้าใจ ดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง และส่งผลให้ ปัจจัยด้านการบริหารในเรื่อง การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางด้วย ผลของข้อมูลจึงมีความสอดคล้องกัน

ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่องการวางแผน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จากผลการสำรวจ ทุกปัจจัยในด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกเป็น ประเด็น แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความพร้อมในการดำเนินการวางแผนการบริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่องการควบคุม จากผลการสำรวจ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นอกจากจะมีความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหารเรื่อง การวางแผน แล้ว ยังมีการควบคุมในการดำเนินงานที่ดีด้วย ส่งผลให้ผลการสำรวจ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นประเด็น

ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่อง การประเมินผล จากผลการสำรวจ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นอกจากจะมีความพร้อมในปัจจัยด้านการบริหาร ในเรื่องการวางแผน และการควบคุมที่ดีแล้ว ยังมีการประเมินผล การดำเนินงานที่ดีด้วย ส่งผลให้ผลการสำรวจ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นประเด็น

สรุปโดยรวม สาเหตุอื่นๆ อาจเป็นเพราะข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น การจัดองค์กร การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การควบคุม การประเมินผล องค์กร จะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของข้าราชการฯ ให้ ชัดเจน มีการจัดแบ่ง โครงสร้างการบริหารและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ ในการ ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแล โดยองค์กรจะต้องมีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ ให้ข้าราชการฯ ทราบ ถึง วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายในการบริหารงานภายในองค์กรให้ชัดเจน มีการประสานงาน กับองค์กรอื่นๆ และข้อมูลข่าวสารจะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการวางแผนเพื่อรองรับ

ปัญหา อุปสรรค จัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภายในองค์กรมีการกำหนดวางแผน โครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะมีการควบคุมการดำเนินงานของข้าราชการฯ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย กำกับดูแล ติดตาม ผลการปฏิบัติงานและการสรุปผลการดำเนินงาน รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จะต้องมีการประเมินผลตามแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและรายงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ภายในองค์กร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศัลยา พุฒพัฒนานุรักษ์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน (2) การสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา (3) การมีส่วนร่วมของ พนักงาน (4) การสื่อสาร (5) การฝึกอบรม (6) เครื่องมือในการทำงาน และ (7) ค่านิยมของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเชื่อว่าการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีหลากหลาย เช่น การจัดการประชุม การจัดส่งบันทึก การคิด ประकाศหรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายการบริหารงานขององค์กร และข้อมูลข่าวสาร มีความถูกต้อง ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ

2.1.2 ปัจจัยด้านบุคลากร ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบริหาร (เรื่อง ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรมพัฒนา, การมีส่วนร่วม, ด้านค่านิยม) โดยมีคะแนนเฉลี่ย ระดับมาก

ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร ในเรื่อง ในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ ข่าวสารและการฝึกอบรมพัฒนา จากผลการสำรวจ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการฯ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ มีเจตคติที่ดีกับการบริหารงานภายใน องค์กร มีความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจากการประชุม การ สัมมนาภายในองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ.พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 องค์กร ได้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการจัดทำ โครงการการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการฯ โดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย น่าจะมาจากสาเหตุที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีการจัดการอบรมฯ ทำให้ข้าราชการได้รับความรู้

จากภายในหน่วยงานเป็นหลัก และเป็นสิ่งที่มองเห็นเป็นรูปธรรม จึงทำให้ผลการสำรวจ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการสำรวจ ในเรื่องเจตคติของข้าราชการ และการรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอก ที่มีผลการสำรวจในระดับปานกลาง น่าจะเกิดจากการที่ข้าราชการได้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กร แล้ว อาจมีความรู้สึกว่าได้รับความรู้เพียงพอ จึงขาดความสนใจในการติดตามข้อมูลข่าวสารจากภายนอก อันส่งผลต่อเจตคติส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากการฝึกอบรมภายในฯ ได้มีการสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมให้กับข้าราชการแล้ว อาจทำให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีขึ้น และให้ความสนใจข้อมูลข่าวสารจากภายนอกมากขึ้นด้วย

ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร ในเรื่อง การมีส่วนร่วม ประเด็น ข้าราชการฯ ร่วมมือกันในการสร้างชื่อให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการฯ ทหาร ได้รับการปลูกฝังให้มีความรักในชื่อเสียงและเกียรติภูมิในความเป็นทหาร และพร้อมที่จะดำเนินการทุกเรื่องที่เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานของตนด้วยความเต็มใจและเสียสละ

ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร ในเรื่อง ค่านิยม ที่มีผลการสำรวจอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ข้าราชการทหาร มีการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีค่านิยม ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา และมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศัลยา พุฒพัฒน์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ บุคลากรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในยุคปฏิรูประบบราชการ พนักงานจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ ต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่า ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ และอาคารสถานที่) โดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก

ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ในเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์กร ผลการสำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นประเด็น ข้าราชการฯ มีความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความเต็มใจ ตรงต่อเวลา ที่อยู่ในระดับมาก น่าจะมาจากสาเหตุที่ข้าราชการทหารได้รับผลจากการปลูกฝังอุดมการณ์ในความรักชาติ มีความสามัคคี มีความอดทนตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และถูกฝึกให้เป็นผู้มีความตรงต่อเวลา จึงมี

ผลการสำรวจอยู่ในระดับ มาก ส่งผลให้ผลสำรวจสภาพแวดล้อมขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากด้วย สำหรับเรื่องการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ที่ผลการสำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ ประเด็นที่ ข้าราชการฯ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกทุกเวลา และประเด็นที่ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลการสำรวจอยู่ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุ มาจาก การที่กองทัพบกมีนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในทุกระดับ และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย การประกันคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทำให้ต้องเพิ่มความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ทราบสภาพปัญหาความเป็นอยู่ จึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกทุกเวลา ซึ่งหากมีการเปิด โอกาสให้ข้าราชการได้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ และมีส่วนร่วม ในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีการให้รางวัล ให้กำลังใจเป็นอย่างดี จะทำให้หน่วยงานมีความพร้อม ในการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารมากขึ้น อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ในเรื่องงบประมาณ ผลการสำรวจโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ในขณะที่ ผลการสำรวจประเด็น องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ และประเด็น องค์กรสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก เว้นแต่ การบริหารงบประมาณที่องค์กร ได้รับจากกองทัพบกมีจำนวนเพียงพอ ที่ผลการสำรวจอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจาก การดำเนินงานในปัจจุบัน มีระบบการตรวจสอบ ประเมินค่าที่มีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานในด้านงบประมาณ จะต้องมีการใช้จ่ายที่แน่นอน และมีการบริหารงบประมาณที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) และ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก (สตช.ทบ.) ทำให้ผลการสำรวจอยู่ในระดับมาก ส่วน การที่การบริหาร งบประมาณที่องค์กร ได้รับจากกองทัพบกมีจำนวนเพียงพอ ที่ผลการสำรวจอยู่ในระดับปานกลาง นั้น เป็นผลสืบเนื่องจากสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ที่ต้องดำเนินการตามมาตรการประหยัดของ รัฐบาลในการเสนอความต้องการและการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน จึงมีการพิจารณาปรับลด งบประมาณของกองทัพให้ลดลงในแต่ละปี ในขณะที่งบประมาณที่ต้องการในการพัฒนาและการ ผลิตบุคลากรที่จะจบเป็นนายทหารหลักของกองทัพบก มีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งบประมาณที่ได้รับจาก กองทัพบกมีจำนวน ไม่เพียงพอ ผลการสำรวจจึงอยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ ผลการสำรวจโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และในแต่ละประเด็น

อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เว้น ประเด็นที่องค์กรมีวัตถุประสงค์ เทคโนโลยี และ โสตทัศนอุปกรณ์ที่เพียงพอ เนื่องจากหน่วยงานได้หาวิธีการแก้ปัญหา การได้มาซึ่งงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ภายใต้สภาวะจำกัดของงบประมาณตามที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ทำให้สามารถจัดหาวัสดุมาชดเชยความต้องการในการการพัฒนาและการผลิตบุคลากรที่มีความจำเป็น ได้ และยังส่งผลดีกับระบบอาคารสถานที่ที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนอีกปัจจัยหนึ่งให้มีความเพียงพอ สะอาด ปลอดภัย และมีโครงสร้างถูกต้องตามมาตรฐาน ทำให้ผลการสำรวจอยู่ในระดับ มาก อีกด้วย

ตามที่กล่าวมาแล้ว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน นับว่ามีความสำคัญกับ ความพร้อมในการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธัญญา แก้วเงินลาด (2546) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ โครงสร้างขององค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ทรัพยากรสนับสนุน และการฝึกอบรมการพัฒนา ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดก็คือหน่วยงานระดับ กระทรวง กรม กอง ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ต่างๆ โดยมีแผนการปฏิบัติรองรับในแต่ละระดับ โดยมีการจัดทำในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทรัพยากรสนับสนุน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโรงเรียน มีความเพียงพอดำเนินการได้ ส่วนด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านลักษณะบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความเพียงพอ ได้รับการยอมรับจากชุมชน สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน การได้รับการยอมรับ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และสิ่งแวดลอมภายนอกโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศัลยา พุฒนาณรงค์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบอบราชการของพนักงานเทศบาล คือ ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสื่อสาร การฝึกอบรม เครื่องมือในการทำงาน และค่านิยมของบุคลากร ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก ส่วนด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความเชื่อว่าการที่ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการของประชาชน ตระหนักถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านเครื่องมือในการทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดเห็นว่าเครื่องมือในการทำงาน

โดยเฉพาะเครื่องมือคอมพิวเตอร์มีความสำคัญและมีความจำเป็นเพื่อช่วยในการทำงาน ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ถนอมทรัพย์ (2545) ที่พบว่า ความพร้อมของกรรมการบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมทั้งด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านความเข้าใจในการถ่ายโอนและด้านการจัดการ ซึ่งหมายความว่า อบต. มีความสามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจและหน้าที่ที่กรรมการพัฒนาชุมชนในการถ่ายโอนได้ และในส่วนด้านงบประมาณของ อบต. กรรมการบริหาร อบต. ได้ให้ความคิดเห็นว่า อบต. มีงบประมาณที่จำกัด ซึ่งเป็นรายได้จากการเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่างๆ ส่วนกลางให้เงินอุดหนุนน้อยเกินไป อบต. มีภาระหน้าที่หลายด้าน ทั้งการปรับโครงสร้างและสาธารณูปโภคและด้านอาคารสถานที่ พบว่า มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานตามกิจกรรมมากที่สุด

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ของข้าราชการฯ ต่อความพร้อมทั้ง 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่า ข้าราชการฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีผู้บังคับบัญชาที่มีมาตรการในการกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานชัดเจน มีการควบคุมการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมและที่สำคัญมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการฯ ในด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช และคณะ ที่เสนอแนวคิดความรับผิดชอบที่ดีของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรพิจารณาได้จาก มีระบบการติดตามประเมินผล มีความชัดเจนในการมอบหมายผู้ดำเนินการและตัดสินใจ ไม่มีการบ่ายเบี่ยงดำเนินการในเรื่องที่รับผิดชอบ ขณะที่แนวคิดของ เจริญ เจษฎาวัลย์ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบเป็นกระบวนการขององค์กรและตัวบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติ มีการเสนอตัวเองให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งนี้พอเทียบเคียงได้กับผลงานของ ถวิลวดี บุรีกุล (การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2547: 246-247) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยหลักการดังนี้ (1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน กล่าวคือ องค์กรต้องกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องบรรลุอะไร และเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพท์นั้น (2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้เกิดการ

ประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร (3) การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบอยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญ สนับสนุน และนำทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ (5) การมีแผนการสำรอง ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์กร และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย และ (6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่ยังพบว่าไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันทีขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาบันพระปกเกล้า (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ทุนให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมบัติ โหมยิตวานิช (2544: 43-47) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านหลักนิติธรรม ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่า ข้าราชการฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลาและทันกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงเสมอ โดย มีการออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความเสมอภาคและข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบ กฎหมายต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล ที่กล่าวว่า The Rule of Law มีส่วนเกี่ยวข้องกับการอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน

อย่างเสมอภาค และได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างทัดเทียมกัน และการบริหารภายใต้กฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547) ที่พบว่า หลักนิติธรรม เทศบาลตำบลบ้านฉาง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านฉาง เป็นการดำเนินการตามวิถีทางการปกครอง คือ ในการดำเนินงานการบริหารงาน โดยมีกฎระเบียบ กฎหมาย ถือเป็นปฏิบัติในการบริหารงานหรือการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหาร คือ ส่วนกลางได้อำนาจมาปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการภายในของเทศบาลนั้น ได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายต่างๆ เนื่องมาจากข้าราชการฯ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของ รร.จปร. ทำให้ข้าราชการฯ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาบันพระปกเกล้า (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้คุณให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมบัติ โฆษิตวานิช (2544: 43-47) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านหลักความคุ้มค่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่าข้าราชการฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีมาตรการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และข้าราชการฯ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เนื่องจากข้าราชการฯ ให้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม ถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สำหรับความหมายของการประหยัดและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ถวิลวดี บุรีกุล (การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2547: 247) ได้กล่าวไว้ว่า การประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ การมีผลผลิต

หรือบริการได้มาตรฐาน การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน และการมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ที่กล่าวถึงหลักความคุ้มค่า เป็นการทำงานที่มีต้นทุนการทำงานจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ หรือทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุด ความคุ้มค่าเป็นการคุ้มค่าเชิงงบประมาณ บุคลากร และเวลา และการเสนอแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ เป็นการบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุดภายใต้กรอบระยะเวลา ผู้บริหารต้องสามารถจัดการกับทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่หรือหามาได้ ซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างประหยัดคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง เป็นการรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน มีเกณฑ์และกติกาในการวัดประสิทธิภาพของการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547) ที่พบว่า หลักความคุ้มค่า ทางเทศบาลได้จัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อสนองความต้องการคนในชุมชนเขตเทศบาล ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (2548) ที่พบว่า หลักความคุ้มค่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มประชาชนมีความเห็นตรงกันว่า มีปัญหาในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประหยัดซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาบันพระปกเกล้า (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้คุณให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมบัติ โฉมิตวานิช (2544: 43-47) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่าโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมมีการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมให้แก่ข้าราชการฯ โดยการปรับปรุงกฎ ระเบียบ กติกา โดยให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วม ในการกระจายอำนาจ ภาระงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้แก่

ข้าราชการฯ ทั้งนี้พอเทียบเคียงได้กับผลงานของ ถวิลวดี บุรีกุล (การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2547: 245-246) ที่อธิบายความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการ ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และ (2) การสร้างความเข้าใจกับสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อังคินรพีพัฒน์ กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ รูปแบบของการมีส่วนร่วม เช่น เข้าร่วมกิจกรรมเพราะเกรงใจ หรือถูกบังคับเพราะมีสิ่งจูงใจ และอยากเข้าร่วมเพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่จะก่อประโยชน์และช่วงจังหวะที่คนในชุมชนเข้าร่วม ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (2548) ที่พบว่า หลักการมีส่วนร่วม ยังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมอยู่ที่ร้อยละ 23.4 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547) ที่พบว่า หลักการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของข้าราชการฯว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมโครงการที่ทางเทศบาลได้จัดทำขึ้นในชุมชน ประชาชนในเขตเทศบาลได้มีความร่วมมือกันทุกชุมชน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมบัติ โนมิตวานิช (2544: 43-47) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาบันพระปกเกล้า (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ทุนให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง

2.2.5 ด้านหลักคุณธรรม ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่า ข้าราชการฯมี ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภายในองค์กรมีข้าราชการฯที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างองค์กรและกลุ่มองค์กรในสังคม

อย่างเป็นระบบเครือข่าย และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กร โดยมีการ
 ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึก เนื่องจากองค์กรมีกลไกหรือ
 เครื่องมือที่เป็นหลักประกันเรื่องคุณธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
 นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการฯ ยึดถือระเบียบวินัยเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่เห็นว่าคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี
 ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ โดยแนวทางการปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ
 การศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547) ที่พบว่า หลักด้านคุณธรรม เทศบาลมีการยึดมั่น
 ในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง โดยเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ
 ของเทศบาลมีความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ
 มีระบบการร้องทุกข์ที่ชัดเจน โดยเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ
 สมบัติ โขนิทวานิช (2544: 43-47) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 พ.ศ.2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก
 ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันพระปกเกล้า
 (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับ
 ต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความ
 รับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนน
 สวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับ
 ผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความ
 โปร่งใสในเรื่องการให้คุณให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงว่าหน่วยงานมีการ
 ประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้อง
 กับการศึกษาของ นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร (2547) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบ
 บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหาร
 สถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีระดับพฤติกรรมการบริหารทางคุณธรรมตามระบบ
 บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอยู่ในระดับมาก และมีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมอยู่ใน
 กลุ่มพฤติกรรมการประพฤติตนจากมากไปน้อย

2.2.6 ด้านหลักความโปร่งใส ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการฯ พบว่า
 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการฯ
 มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและ
 มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเปิดเผยตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด โดยมี

สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการฯ เกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้จากองค์กรเนื่องจากว่าการพิจารณาความดีความชอบหรือการจ่ายเงินรางวัลประจำปี เปิดเผย โปร่งใส ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานของ ถวิลวดี บุรีกุล (การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2547: 244-245) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความโปร่งใสด้านการให้ข้อมูลให้โทษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญ เษฏาภรณ์ (2549: 147-148) กล่าวถึงความโปร่งใสของรัฐบาล คือการเปิดโอกาสให้สาธารณชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย และกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของรัฐบาล และมาตรฐานความโปร่งใสของรัฐ ควรมีอย่างน้อยในเรื่องการประกาศนโยบายตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเปิดเผยและพอเพียง กำหนดกระบวนการปฏิบัติให้ความชัดเจน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภาครัฐ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือองค์กรอิสระสามารถทำการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้ตามความเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2547) ที่พบว่า ด้านความโปร่งใส เทศบาลได้จัดตั้งผู้นำชุมชนมาเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการทำงานของเทศบาลส่วนใหญ่ที่กฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ สามารถโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะของเทศบาลได้ตามกฎหมายบัญญัติ ในด้านการคลัง ทางเทศบาลได้แสดงรายรับรายจ่ายงบประมาณของเทศบาลในแต่ละปีเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) (2548) ที่พบว่า หลักความโปร่งใส มีปัญหาในด้านกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบอยู่ที่ร้อยละ 23.6 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สถาบันพระปกเกล้า (2545) ที่พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนสวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ข้อมูลให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานใน รร.จปร. และระดับชั้นยศ) ส่งผลต่อระดับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เป็นการอภิปรายผล ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.3.1 ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ด้าน มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเอื้อม บุญรอด (2545) ที่พบว่า เพศไม่มีความขัดแย้งกับความพร้อมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับการศึกษาของ มนฤดีงามสมโสด (2547) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนของครอบครัว ตำแหน่งงานและความคิดเห็นต่อประชาธิปไตย ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส และการติดตามข่าวสารบ้านเมือง ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวความคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการฯ ที่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของเพศชาย จึงทำให้ความโน้มเอียงของความพร้อมของเพศชายเป็นหลัก ทำให้ไม่ส่งผลต่อความพร้อมต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

2.3.2 ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ด้าน มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ มนฤดี งามสมโสด (2547) ที่พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับความคิดเห็นต่อแนวความคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย

2.3.3 ด้านการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เกือบทั้งหมดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พันโท เสนาะ สภาพไทย (2549) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาลของกองทัพบก ของข้าราชการ ทหาร ลูกจ้าง ในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาลของกองทัพบกมากที่สุด และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาล

ของกองทัพบกต่ำสุด จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่จบสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเป็นส่วนน้อยกว่า อาจทำให้ข้าราชการฯ ยังไม่คุ้นเคยกับการดำเนินงาน ขาดความพร้อม ขาดประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงทำให้ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร

2.3.4 ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานในรร.จปร. ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการฯ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมีระยะเวลาแตกต่างกัน อาจทำให้กระบวนการความคิด กระบวนการทำงานมีความแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ ความเคยชิน ความแตกต่างในการทำงาน การเข้ามาปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อความพร้อมและไม่มีผลต่อความพร้อมก็ได้

2.3.5 ด้านยศ พบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ด้าน มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญตา แก้วดี (2546) ที่พบว่า ระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ พันโท เสนาะ สภาพไทย (2549) ที่พบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นธรรมาภิบาลของกองทัพบกที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารและลูกจ้าง ในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก และความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก เป็นการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.4.1 ด้านหลักนิติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักนิติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมมีส่วนทำให้เกิดความพร้อมหรือไม่พร้อมของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริธัญญา แก้วเงินลาด (2546) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนส่วนใหญ่อมีความสัมพันธ์กับความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร (การจัดองค์กร, การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร, การวางแผน, การควบคุม, การประเมินผล) มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร เนื่องจากการประสานงานและการติดต่อสื่อสารในภาพรวมข้าราชการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรมีนโยบาย การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับความสำคัญของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ชัดเจน (ไม่กำกวม) มีความถูกต้องและมีความรวดเร็วในการสื่อสารข้อมูล ประกอบกับผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญก่อนและควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร (ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ ข่าวสารและการฝึกอบรม การพัฒนา, การมีส่วนร่วม, ค่านิยม) มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร เนื่องจากรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ ข่าวสารและการฝึกอบรม การพัฒนาและการมีส่วนร่วม ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรมีนโยบายส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีการจัดการสัมมนา การฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเน้นให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มากขึ้น

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน (สภาพแวดล้อมขององค์กร การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ) มีผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร เนื่องจากการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา, งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรมีนโยบายเปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ ได้มีการริเริ่มผลงานใหม่ๆ ให้มากขึ้น และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น เมื่อข้าราชการฯ มีการสร้างสรรค์ผลงานมากขึ้นแล้วถือว่าสิ่งดีที่ข้าราชการฯ คนอื่นจะได้ดูเป็นตัวอย่าง ควรจะให้ความสำคัญโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การสนับสนุนชมเชยโดยการให้รางวัล มีหนังสือชมเชย โดยการเวียนทราบ ให้กำลังใจมากขึ้น และควรจะมีการปรับปรุง คู่มือซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ ให้มีคุณภาพ ทันสมัย และพร้อมที่จะใช้งานให้มากขึ้น โดยมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ข้าราชการฯ ด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารและการฝึกอบรม การพัฒนา และการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นหน่วยงานและส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 องค์กรควรเพิ่มการฝึกอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารให้สม่ำเสมอและมากขึ้น

3.2.2 องค์กรควรเพิ่มการณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการฯ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาภายในองค์กร เมื่อข้าราชการฯ ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมใน

การแก้ไขปัญหาคควรให้ข้าราชการฯ ได้แสดงบทบาทด้วยตนเองอย่างแท้จริง เพื่อข้าราชการฯ ได้รู้จักประโยชน์และมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่าเดิม

3.2.3 ผู้บังคับบัญชาควรจะสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้มากขึ้นกว่าเดิมให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน พร้อมทั้งสามารถผลักดันและกระตุ้น โน้มน้าวให้ข้าราชการฯ ใช้ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจริงได้ เพื่อให้ข้าราชการฯ มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

3.2.4 องค์กรควรมีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน(ไม่กำกวม) มีความถูกต้อง และมีความรวดเร็วในการสื่อสารข้อมูล ประกอบกับผู้บังคับบัญชาควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น

3.2.5 องค์กรควรมีการบริหารงบประมาณที่ได้รับจากกองทัพบกให้เพียงพอมากขึ้น เนื่องจากงบประมาณจากกองทัพบกนั้นหน่วยรองจะได้รับไม่เท่ากันทุกปี อาจทำให้งบประมาณไม่เพียงพอได้

3.2.6 องค์กรควรดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี โสตทัศนูปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย มีคุณภาพ พร้อมใช้งานเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว เกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ใช้ โดยมีการฝึกอบรมวิธีการใช้ อุปกรณ์ฯ เพิ่มขึ้นจากเดิมต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น แบ่งเป็น 2 หัวข้อคือ

3.3.1 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของหน่วยงานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ ดังที่ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

3.3.2 ควรนำหลัก 10 ประการตามรอยพระยุคลบาทของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (สุเมธ ดันติเวชกุล 2548) ซึ่งได้ประมวลหลักที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้แสดงให้เราดูปฏิบัติให้เราดู ว่าทรงปฏิบัติอย่างไร ซึ่งหลักนี้สามารถใช้ได้กับทุกอาชีพ ทุกคน ทุกเพศ สรรพสาระสำคัญดังกล่าวได้ดังนี้

1) ทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ดังรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า รู้รักสามัคคี ซึ่งคำแรกคือทรงสอนเอาไว้ “รู้” ดังนั้นไม่ว่าท่านจะเป็นข้าราชการหรือใครก็ตาม จะทำอะไรขอให้เริ่มที่ความรู้เสียก่อน ดังนั้นเราจะต้องเป็นผู้รู้จริงใน

การทำงาน ก่อนจะทำอะไรแต่ละอย่างจะต้องศึกษาวิธีทำแต่ละเรื่องที่จะทำอย่างละเอียด เมื่อศึกษาคดีแล้วจึงนำมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นที่เด่นชัด

2) ความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะและความถูกต้อง ชีวิตเราเหมือนกันทุกคน ไม่มีชีวิตใครที่โรยด้วยกลีบกุหลาบ กว่าจะรอดมาได้ต้องเผชิญกับความกดดัน บางครั้งถูกเกลียดชัง อิจฉา ริษยา หรือมีอุปสรรคอย่างมโหฬาร ฉะนั้นต้องมีความอดทน เรื่องความอดทนนั้นให้มองพระเจ้าอยู่หัวไว้แล้วพยายามทำตามให้ได้

3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด ดังเช่นพระองค์เมื่อเสด็จออกเยี่ยมราษฎร ทรงโน้มพระวรกายหาประชาชน คุณเข้าหน้าประชาชน ถามทุกข์สุข ปรีกษาหารือกับเขาเป็นชั่วโมงๆ บางทีประทับพับเพียบ ประชาชนนั่งพับเพียบ พระองค์ท่านก็ทรุดพระวรกายนั่งพับเพียบเสมอบนพื้นเดียวกัน

4) มุ่งประโยชน์คนส่วนใหญ่เป็นหลัก คือจะทำอะไรให้ขจัดความเห็นแก่ตัวออกไปให้ได้ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

5) รับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง

6) มีความตั้งใจจริงและขยันหมั่นเพียร

7) มีความสุจริตและความกตัญญู

8) พึ่งตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่ง อย่าอิจฉาเพื่อนร่วมงาน ใครดีใครเก่งก็สนับสนุน คำว่าพึ่งตนเองก็คือ เศรษฐกิจพอเพียง คือคำว่า “พอ” ทุกคนต้องกำหนดเส้นความพอให้กับตนเองให้ได้ และยึดเส้นนั้นไว้เป็นมาตรฐานของตนเอง

9) รักประชาชน คือ ทำงานเพื่อประชาชน คนที่รับราชการ ถือว่ารับงานของราชะมาทำต่อ สิ่งแรกที่ต้องทำ คือต้องรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน เรารับราชการ เราต้องรักผู้มารับบริการ ถ้าเราขาดความรักตรงนี้ เราก็จะเป็นข้าราชการที่ดีไม่ได้ รักประชาชนต้องแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งหมด

10) การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน พระเจ้าอยู่หัวทรงรับสั่งว่า รู้ไหมบ้านเมืองอยู่รอดมาได้ทุกวันนี้เพราะคนไทยเรายังให้กันอยู่ คำว่า “เรายังให้กันอยู่” คือ คนในครอบครัวยังช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอยู่ คนในชุมชนยังเอื้อกันอยู่ ข้าราชการยังให้บริการแก่ประชาชน เวลาเกิดทุกข์ยาก ทุกคนยังรวมตัวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่

3.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.4.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ในพื้นที่ แต่เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อมาเปรียบเทียบและจัดทำเป็นผลสรุปร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฯ และองค์กร

3.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพิ่มเติม ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้รายละเอียดและเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ชมดี (2524) “การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยวิชาเอกสังคมสงเคราะห์
คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรวิวี ศรีกิจการ (2545) “นโยบายและการรวมแผนสังคม” ใน เอกสารประกอบการบรรยาย
วิชา พค.603. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
_____. (2546) “เทคนิคการประเมินโครงการ” ใน เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา พ.ค.751
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
_____. (2543) “การประเมินนโยบาย แผนและโครงการ” ใน เอกสารประกอบการบรรยาย
การประเมินนโยบาย แผนและโครงการ คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กานดา นาคะเวช (2542) *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย* คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สถาบันราชภัฏ พระนคร (อัคราณา)
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) “การปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรมสังคมไทย” *วารสารสุทธิปริทัศน์*
16, 18 (มกราคม – เมษายน): 61-71
- กรมสามัญศึกษา (2533) *การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์คุรุสภา
- เกษม วัฒนชัย (2544) *นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*.
Thailand Education กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2524) *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พระมงกุฎราชวิทยาลัย
- กฤษดา ทองสังวรณ์ (2540) “ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กิตติญา แชนมณี (2536) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์
และความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อโรคเอดส์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล

- กัญญา อรุณราชฤทธิ์ (2549) “ความพร้อมบุคคลากรสาธารณสุขในการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร
กรณีศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ขวัญตา แก้วดี (2546) “ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน
การบริหารจัดการในโรงพยาบาล : ศึกษากรณีโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ”
ใน เอกสารการประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาค
ประจำปี 2546 (ภาคใต้) ศรีสะเกษ เขตโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (2548) “ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่มาจากกรเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 11 ตุลาคม 2548
จาก http://www.local.moi.go.th/webst/report_poll.doc;
- เจียมจิตต์ จุกานบุตร (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิระวรรณ กัตติญุตานันท์ (2540) “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับถ่ายโอน
อำนาจการจัดการศึกษา” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
มหาบัณฑิต วิชาเอกพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิราวรรณ ชีนยง (2546) “การรับรู้และการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาในการปฏิรูป
การเรียนรู้” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์..
- จ้านง พรายเข้มแจ (2535) เทคนิคการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้และการสอนซ่อมเสริม
(ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์) กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- จรัส สุวรรณเวลา (2546) จุดบอดบนเส้นทางสู่ธรรมาภิบาลบทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน
กรุงเทพมหานคร ธนาพรส แอนด์ กราฟฟิค
- เจริญ เกษฎาวัลย์ (2549) การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล (Setting Good Governance Standards)
พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี พอดี
- เจริญผล สุวรรณโชติ (2530) ทฤษฎีบริหาร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วัฒนาพานิช

- เฉลิมพล บุญย้อย (2546) “การประเมินผลโครงการพักชำระหนี้เกษตรกร : ศึกษากรณี ธ.ก.ส. สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัย คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชูป กาญจนประกร (2510) “หลักรัฐศาสนศาสตร์” คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เอกสารโรเนียว)
- ชนาวุฒิ กลัดแพ (2543) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้ปกครองในการให้นักเรียน ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของเขตการศึกษา 1” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) *Good Governance* กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง ม.ป.ท.
- ชิตชนก โอภาสวัฒนา (2543.) “ทัศนคติและความพร้อมของชุมชนต่อการใช้เป็นศูนย์กลางการ ดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยโรคจิต ศึกษากรณี จังหวัดอุบลราชธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัย คณะพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตินา กงสวัสดิ์วารกุล (2542) “ความพร้อมของครูผู้สอนวิชาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชำนาญ สิทธิโคตร (2548) “ความพร้อมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชาญ สวัสดิ์มาลี (2539) คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานคร สำนักงานสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ (2545) “ธรรมเนียมปฏิบัติในความหมายของภาครัฐ เอกชน และประชาชน : กรณีโรงไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหิน “หินกรูด” ” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ศาสตร (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดารณี พานทอง พาลุสุข (2530) *ทฤษฎีการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร แสงจันทร์การพิมพ์

- คารารัตน์ พลเศรษฐเลิศ (2546) “ความพร้อมของกรุงเทพมหานครต่อการรับโอนภารกิจ
ในกระบวนการกระจายอำนาจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เดโช สวานานนท์ (2512) *ปทานุกรมจิตวิทยา* กรุงเทพมหานคร อักษรบริการ
- เดช ใจกล้า (2547) “ความพร้อมขององค์การในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย
ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐในระบบการบริการภาคเอกชน
และประชาชน ศึกษากรณี ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงราย”
ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาคบัณฑิต คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ถวิลวดี บุรีกุล (2547) “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
ภาครัฐ* หน้าที่ 10 หน้า 236-247 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ถวิลวดี บุรีกุล และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550) “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ* หน้าที่ 4 หน้า 6-11
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) “ธรรมเนียมปฏิบัติราชการไทย” *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง
ความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติในส่วนราชการ* ณ ห้องประชุมสุขุม
นัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2543 นนทบุรี
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ทวี ท่อแก้ว และ อบรม สนิทนิบาล (2517) *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2537) *องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดการแผนใหม่ : Organization and
Management.* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวัฒน์ คุณวุฒิปริษาชาญ (2547) “ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่าย
โอนบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยสารคาม
- ธีรยุทธ บุญมี (2541) *ธรรมนูญแห่งชาติ : ยุทธศาสตร์ห้าทศวรรษประเทศไทย* กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช

- ธนู ช้วนสกุล (2548) “การประเมินผลโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริ
กรณีศึกษา จังหวัดเชียงราย” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2540) “ความพร้อมในการจัดการป่าชุมชน : ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน
อ.ป่า จ.น่าน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิรมล ธรรมเจริญ (2545) “ความพร้อมของหัวหน้าฝ่ายทัศนศิลป์และหัวหน้าฝ่ายจำแนก
ลักษณะผู้ต้องขัง ในการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นัฐพงษ์ พันธุ์บท (2540) “การดำเนินงานการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ และบุคลากร
ในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ (2545) “ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ” เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง
การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย วันที่ 8 มิถุนายน 2545 นนทบุรี สถาบัน
พระปกเกล้า
- บุญช่วย จินดาพันธ์ (2536) *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร การศาสนา*
บุญช่วย ศิริเกษ (2539) *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม* เลข ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย
- บุญมี พันธุ์ไทย (2521) “การใช้อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญเอื้อม บุญรอด (2545) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของกรรมการบริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในระดับตำบล : ศึกษากรณี จังหวัด
กาญจนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ประจวบ คำบุญรัตน์ (2513) “การบริหารอาคารสถานที่” ใน เอกสารประชุมผู้บริหารโรงเรียน
กรมวิสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร กรมวิสามัญศึกษา
- ประมวล รุจนเสรี (2541) *Good Governance การบริหารที่ดี ในนายอำเภอในฝัน กรุงเทพมหานคร*
มติชน

- ประเวศ วะสี (2542) *ยุทธศาสตร์ชาติ* กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน
- ประสิทธิ์ โนมวิไลกุล (2540) *เหลี่ยมหลังคูดุ กฎหมาย และความยุติธรรม* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์นิติธรรม
- ปิ่น มาลากุล (2506) *หลักการศึกษาศาสตร์* กรุงเทพมหานคร ไทยพานิชการ
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2540) *การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ* กรุงเทพมหานคร
ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหสายบล็อกและการพิมพ์
- ประโยชน์ หมู่หมื่นศรี (2548) “การประเมินผลโครงการพักชำระหนี้เกษตรกรรายย่อย :
กรณีศึกษาอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” ภาคนิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- ประมะ สตะเวทิน (2539) *การสื่อสารมวลชนกระบวนการและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร
ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) *ทัศนคติการจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*
กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ประวิตร นิลสุวรรณกุล (2540) “การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการจัดการ สำหรับนักการเงิน”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการเงินและการบัญชี* หน่วยที่ 12 หน้า 50 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ปริญญา ฉายะจินดาวงศ์ และ รัชนี ภูตระกูล (2546) “ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย”
วารสารดำรงราชานุภาพ 3, 7 (ธันวาคม - มีนาคม) : 6-9
- เปรมิกา รักศิริพงษ์ (2546) “ความสามารถในการบริหารงบประมาณในโครงการพัฒนาตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- ปรัชญา เวสารัชช์ (2528) *รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนา
ชนบท* กรุงเทพมหานคร สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประวิต รัฐมัย (2538) “ความสามารถในการบริหารองค์กรนิติบุคคลของคณะกรรมการสภาตำบล
อำเภอเสนา นิคม จังหวัดอำนาจเจริญ” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) *ทัศนคติการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอนามัย*
กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

- พิศนีย์ ตรียะวงศ์ (2547) “การประเมินผลโครงการพัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่โครงการชลประทานแม่ลาว จังหวัดพะเยา” ภาคนิพนธ์ปริญญาการพัฒนาศึกษาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พลสยาม สุนทรสนิท (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรนภัส ประเสริฐ ไทยเจริญ (2542) “ความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขในการดูแลผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยโรคเอดส์ ในจังหวัดอุบลราชธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรทิพย์ บำรุงรัฐ (2545) “ความพร้อมของบุคลากรในการนำการปฏิรูปการศึกษามาใช้กับการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครราชสีมา” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เพียงใจ ก่อเจริญสกุล (2544) “การรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชนของประชาชนในเขตเทศบาลนครยะลา” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2513) *ลักษณะสังคมไทย* กรุงเทพมหานคร เลี้ยวเชิงจงเจริญ
- ไพโรจน์ พรหมสาสน์ (2541) “การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ” *วารสารพัฒนาชุมชน* 37 (กรกฎาคม):15-19
- พัฒน์ บุญยรัตพันธ์ (2517) *การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- พันศักดิ์ นารักษ์ (2546) “การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเขารัง จังหวัดปัตตานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภควดี เทพวาทินันท์ (2546) “ความพร้อมของเกษตรกรปลูกผักในการปลูกผักปลอดสารพิษ : ศึกษากรณี ตำบลบางตาเถร อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภิญโญ สาธร (2523) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2531) *หลักการการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุภา

- มนฤดี งามสมโสด (2547) “แนวคิดธรรมมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย ศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้ายานส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มนัสนันท์ มีครุฑ (2542) “ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 : ศึกษากรณี ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำราศนราครุ ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มงคล ธรรมณารักษ์ (2548) “การบริหารจัดการอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต 1 และเขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- เรณู ดวงรัตน์ (2549) “ประสิทธิภาพของบุคลากรในการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาและนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ราชบัณฑิตยสถาน (2541) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์
- รุ่ง พูนสวัสดิ์ (2547) หลักบริหารการศึกษาในโรงเรียน เชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (อัคราเนนา)
- ลัดดาวัลย์ บุญประสิทธิ์ (2538) “การบัญชีรัฐบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบัญชีกองทุนและการบัญชีเฉพาะกิจการ* หน้าที่ 2 หน้า 22 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลจจิตร แผ้วสกุล (2534) “ทัศนคติของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วสันต์ ธีรานุรักษ์ (2521) *พระราชบัญญัติควบคุมการก่อสร้างอาคาร พุทธศักราช 2479* กรุงเทพมหานคร ธีระนุสรณ์
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่นๆ (2523) *การบริหารโรงเรียนการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* สมุทรปราการ โรงพิมพ์ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา
- วิจิตร วรุตบางกูร (2524) *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา* สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา

- วีรพงษ์ อุ่มมานนท์ (2548) “ความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย” รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วันทนา ชาญวนิชวงศ์ (2525) “การเปิดรับสื่อมวลชนทางด้านอาหารและโภชนาการศึกษา ความสำคัญจากการเปิดรับข่าวสารของแม่ที่นำบุตรมาเข้ารับบริการจากแผนกกุมาร เวชศาสตร์ของโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลพญาไท และศูนย์บริการสาธารณสุข 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณดี แสงประทีปทอง (2548) “เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ” ใน *ประมวลสาระชุด วิชาวิทยานิพนธ์ 2* หน่วยที่ 8 หน้า 121-122 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วรเดช จันทรศร (2543) *แผนปฏิรูประบบราชการ* โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วนิดา วีระกุล (2534) “ความพร้อมของ ผสส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมการประชากรศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
- วสันต์ ถนอมทรัพย์ (2545) *ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการถ่ายโอนงานของ กรมพัฒนาชุมชนศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐม* กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิศรา คำนึ่งธรรม (2546) “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับรองการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิรัตน์ รัตนจิตร (2540) “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม : ศึกษากรณี อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิพร เกตุบำรุงพร (2544) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ระดับความพร้อมในการเลี้ยงลูก ด้วยนมแม่ ในโรงพยาบาลราชวิถี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- วิศัลยา พุพัฒนานุรักษ์ (2549) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525) *พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่* กรุงเทพมหานคร โอเคียนสโตร์
- วิเชียร เกตุสิงห์ (2520) *การวัดผลการศึกษาและสถิติเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร การพิมพ์ไชยวัฒน์
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) *ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์
- วาสนา เพิ่มพูล (2546) “ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารต่อโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า : กรณีศึกษาเครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริชัย ไตรสารศรี (2539) “การรับรู้บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลคลองหลวง อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์* กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- ศิริัญญา แก้วเงินลาด (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของการดำเนินการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศรียรัตน์ บุญอริยะ (2538) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ศุภกัศ ศรีสนั่น (2548) “ปัญหาและการพัฒนาความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ศักดิ์ชาย นุณยราศัย (2546) “ความพร้อมของบุคลากร สังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมคิด บางโม (2541) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์ดี
- สงบ มณีแสง (2544) “การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน” ใน *เอกสารประกอบการเรียนการบริหารอาคารสถานที่* ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- สมเดช สีแสง (2539) “การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา อุทัยธานี : ชุมชนพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย” กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2528) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สถาบันพระปกเกล้า (2546) *รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี* นนทบุรี ม.ป.ท.
- สัมมา ธนินัย (2526) *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม* จันทบุรี ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทบุรี (อัคราณา)
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) *การบริหารโรงเรียน การบริหารงานทางวิชาการ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร อรุณการพิมพ์
- สุพัฒนา เดชาดิวงส์ ณ อุรุษา (2541) “ชีวิตและสุขภาพ. ผู้บังคับบัญชาสมบูรณ์แบบ” *เคลนิวิสต์*. (19 กรกฎาคม): 24
- สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2547) “การบริหารการจัดการของเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุรินทร์ สรสิริ (2517) “การจัดการศึกษา” *วิทยากรย์* 73, 5 (กรกฎาคม): 61 – 70
- สถาบันดำรงราชานุภาพ (2539) “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” ใน *รายงานการวิจัยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยร่วมกับกองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- สุวรรณ ทองคำ (2545) “สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี

- สุเมธ คันติเวชกุล (2548) *หลักธรรม ทำตามรอยพระยุคลบาท พิมพ์ครั้งที่ 14 กรุงเทพมหานคร*
 ด้านสุทธาการพิมพ์
- สมยศ นาวิการ (2525) *การบริหารธุรกิจ กรุงเทพมหานคร บรรณกิจเทรตคิง*
- สมาน รังสีโยกฤษฏ์ และ สุธี สิทธิสมบูรณ์ (2523) *หลักการบริหารเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร*
 อักษรสารการพิมพ์
- สุรัตน์ รื่นภิรมย์ (2543) “ค่านิยมของสังคมไทยที่มีผลกระทบต่อการจัดการขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี
 จังหวัดชลบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
 คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุขุม มูลเมือง (2520) *เทคนิคการประเมินผลโครงการ กรุงเทพมหานคร กองแผนงาน สำนักงาน*
 ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
- สัญญา ขาวสว่าง (2543) “การรับรู้การปฏิบัติงานของพัฒนาการในการสนับสนุนองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในทัศนะของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัด
 สมุทรสงคราม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิทธิพงษ์ จันทร์แก้ว (2546) “ความพร้อมรับการถ่ายโอนอำนาจและกิจกรรมขององค์การปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น (อบต.): ศึกษากรณีจังหวัดนครราชสีมา” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สร้อยบุญ ทรายทอง (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการเตรียมความพร้อมของเค็กวัยก่อนเรียน :
 กรณีศึกษาครอบครัวในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาประชากรและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิริรัตน์ แก้วเนตร (2544) “การรื้อปรับระบบราชการไทย : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพพดา ประภาศิริ (2549) “การศึกษาธรรมเนียมปฏิบัติในสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี”
 ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมยศ ศรีศรยุทธ์ (2549) “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจสันติบาลในการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด
 ชายแดนภาคใต้” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม
 และสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- เสน่ห์ จามริก (2541) “Good Governance และธรรมรัฐ” *ผู้จัดการรายวัน* (21 พฤษภาคม): 8
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) *สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- เสรี วงษ์มณฑา (2528) *บทบาทของโฆษณาในสังคมไทย ศึกษาในแนวทางของระบบ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ สภาไพไทย (2549) “การศึกษาหลักธรรมาภิบาลของกองทัพบก กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การทหาร) บัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง*
- สนั่น ปัทมะทิน (2529) “ข้อได้เปรียบของสื่อมวลชนแต่ละอย่าง” ใน *สื่อมวลชนปริทัศน์ ฉบับที่ 1* กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาการหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย
- สุทินทร์ บีแนบไจ (2534) “การศึกษาการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเขตชนบทและเขตเมือง ในอำเภอ สายบุรี จังหวัดปัตตานี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุธิดา รัตนวณิชช์พันธ์ (2538) “บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” *ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- สาโรจน์ พรชัย (2538) “ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของเจ้าหน้าที่เมืองพัทยาต่อนโยบายการกำหนดเขตควบคุมมลพิษ” *ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สตัยกร รัตนวิสัย (2544) “การประสานงานโครงการบางคล้า 100 ปี อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา” *ภาคินพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*

- อรชร โพธิสุข (2544) “การคลังและงบประมาณ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบัญชีต้นทุนและการบัญชีเพื่อการจัดการ* หน้าที่ 14 หน้า 158 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เอกรัตน์ ฉุนน้อย (2544) “ภาวะความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษาจากความคิดเห็นของคณะเทศมนตรีในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อานันท์ ปันยารชุน (2541) “รัฐธรรมนูญกับอนาคตของประเทศไทย” *มติชนรายวัน* (25 มีนาคม): 2
 _____ (2541) “รวมกันคิด - ช่วยกันแก้ไข” *รัฐจักร* (26 มีนาคม): 2.
 _____ (2541) “สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต” *มติชนสุดสัปดาห์* 21 (8 มกราคม): 27 - 28
 _____ (2543) “รัฐธรรมนูญกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคม” ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญ แปลงแนวคิดสู่ปฏิบัติกรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุทุมพร ทองอุไทย (2523) “สารบบจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดจำพวก วัตถุประสงค์” *คู่มือเสริมพุทธปริเขต* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนันต์ ศรีโสภณ (2525) *การจัดการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- อรุณ รักธรรม (2526) “ความขัดแย้งในระบบราชการ” ใน *เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์* อันดับที่ 39 กรุงเทพมหานคร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Alan C. Filley, Robert J. House and Steven Kerr. (1976) *Management Process and Organizational Behavior*. Illinois: Scott Foresman and Company.
- Andrew F. Sikula. (1973) *Management and Administration*. (Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.
- Chung, Kae H. and Megginson, Leon C. (1881). *Organization Behavior : Developing Managerial Skill*. New York. Happers & Row.

- Cronbach, L.J. (1951) "Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests" *Psychometrika*.
16 (June): 297-334.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work. Organizational Behavior*. (6th ed.). New York:
McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1976). *Organization Theory : Intergrading Structure and Behavior*. (2nd ed.).
New York: Prentice-Hall.
- Downing, J. and D-Thackrey. (1971) *Reading Readiness*. London: University of London Press.
- Douglas S. Sherwin. (1974). "The Meaning of Control" in *Reading in Management* Max
D. Richards and William A Nielander, Ohio: South – Western Publishing.
- Earl P. strong and Robert D. Smith. (1968). *Management Control Models*. New Yore: Holt,
Rinehart and Winston.
- Edwin B. Eloppe. (1966). *Management : A Behavioral Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Eileen M. Russo. (1995). *What's Communication Style? Organization Design and Development*.
Boston: Allyn and Bacon.
- Ernest, Richard R.H. & Rita. C.A. (1971). *A Introduction To Psychology*. New York:
HacourY Branee Jorawich.
- Erwin, William. (1976). *Participation Management : Concept, Theory and Implementation*.
Atlanta, GA. Georgia State University.
- Falman, Sue Robin. (1988). "Supervisory Performance and Its Relationship to Organization
Commitment Job Involvement and Locus of Control." *Dissertation Abstracts
International*. 48, 11 (May): 2977-A.
- Flippo, Edwin B. (1971). *Principles of Personnel Management*. 3 rd ed., Tokyo: McGraw-Hill
Kagakusha.
- Fremont E. Kast and James E. Rosenweig. (1970) *Organization and Management : A Systems
Approach*, N.Y.: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.N. and Donnelly, J.H. (1973). *Organization : Structure Processes :
Behavior*. Dallas, Texas: Macmillan.
- Henri Fayol. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman & Sons.
- Harold Koontz and Cyril O'Donnell. (1972). *Principles of Management : Analysis of Managerial
Functions*. 5th ed., N.Y. : Mcgraw-Hill.

- Harold Koontz and Cyril O'Donnell. (1964). *Principles of Management : An Analysis of Managerial Function*. New York : McGraw-Hill Book.
- Heinz Weirhrich and Harold Koontz. (1997). *Management : A Global Perspective*. New York: McGraw-Hill.
- Henev Clay Lindgren. (1962). *Educational Psychology in The Classroom. Second Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- John R. Schermahorn, Jr. (1996) *Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Joseph L. Massie. (1971). *Essentials of Management*. 2th ed, Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Kinder, James Serengo. (1959). *Audio – Visual Materials and Techniques*. 2nd ed., New York: American Book.
- Krejcie Robert V. and Morgan Daryle W. (1970) "Determining Sample Size for Research Activities Education and Psychological Measurement." *Education* 30 (November): p.607-610.
- Milkos, E. (1970). "School Climate and Program Development." *Selected Reading In Education Administration*. Development of Educational Administration, The University of Alberta, Edmonton, Canada.
- Mahathir Moharned (1998) "Public Administration and Development." *The International Journal of Management Research and Practice*. 18, 5 (December): 441.
- McKechine, Lean L. (1984). *Webster's Dictionary of The English*. Language The Denair Publishing Company.
- Preston P. LeBreton and Dale A. (1961). *Henning. Planning Theory*. Englewood Cilffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Rogers, Everettem. (1976). *Communication In Organization*. New York: The Free Press.
- Raths, Louis E. Harmin, Merrill and Simon, Sideney B. (1978). *Values and Teaching*. Columbus Ohio: Charles E. Merrill Publishing.
- Schram Wilber. (1974). *The Process and Effects of Mass Communication*. Urbana: University of Illinois Press.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, Calif: Good Year.

- UNDP. (1997). *Good Governance and Sustainable*. Human Development. Governance Policy Paper.
- United Nations (UN). (2000). *Building Partnerships for Good Governance*. New York: United Nations Press.
- Vickery, D. J. (1972). *School Building Design Asia*. Kularatine and Colombo.
- Webster, Noah. (1980). *Webster's New Twentieth Century Dictionary of English Language (unabridged)*. 2 nd. ed., William Collins Publishers.
- Wenger, Etienne. (1998). *Communities of Practice : Learning, Meaning and Identify*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiess, Thomas G. (2000). "Governance, Good Governance and Global Governance : Conceptual and Actual Challenges." *Third World Quarterly* 2 (2000): 795-814.
- William J. Mclarney. (1964). *Management Training*. Illinois : Richard B. Irwin .
- W. Warren Haynes. Joseph L. Massie and Mare J. Walla Ce, Jr. (1975). *Management : Analysis Concept and Cases*. Englewood Cliffs: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชกฤษฎีกา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้

ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๖ เป็นปีที่ ๕๘ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับ มาตรา ๓/๑ และ มาตรา ๑๑/๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงทรงพระกรุณา โปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้ในเรื่องใดสมควรที่ส่วนราชการใดจะปฏิบัติเมื่อใด และจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามข้อเสนอแนะของ ก.พ.ร.

มาตรา ๔ ในพระราชกฤษฎีกานี้ "ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น "รัฐวิสาหกิจ" หมายความว่า รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา "ข้าราชการ" หมายความว่า รวมถึงพนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด ๑
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด ๒
การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรา ๗ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา ๘ ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา
- (๒) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

(๓) ก่อนเริ่มดำเนินการส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(๔) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคม โดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(๕) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้น โดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่น หรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุง โดยเร็วต่อไป และให้แจ้ง ก.พ.ร. ทราบด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับภารกิจแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วยก็ได้

หมวด ๓

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา ๕ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า

(๒) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (๑) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

(๓) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร.กำหนด

(๕) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจหรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชนให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ให้ส่วนราชการมีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนในต่างประเทศ เพื่อให้การบริหารราชการแบบบูรณาการในจังหวัดหรือในต่างประเทศแล้วแต่กรณีสามารถใช้อำนาจตามกฎหมายได้ครบถ้วน ตามความจำเป็นและบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการอื่นใดเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๑๓ ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว ให้สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงบประมาณ ร่วมกันจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลงนโยบายต่อรัฐสภา

เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีผลผูกพันคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และส่วนราชการ ที่จะต้องดำเนินการจัดทำภารกิจให้เป็นไปตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินนั้น

มาตรา ๑๔ ในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินตาม มาตรา ๑๓ ให้จัดทำเป็นแผนสี่ปีโดยนำนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภามาพิจารณาคำเนิการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนราชการหรือบุคคลที่จะรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

มาตรา ๑๕ เมื่อมีการประกาศใช้บังคับแผนการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนนิติบัญญัติโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีขึ้นใหม่ หรือกฎหมายที่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิกให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ

แผนนิติบัญญัตินั้นเมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเสนอแล้ว ให้มีผลผูกพันส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่เห็นสมควร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนนิติบัญญัติเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานก็ได้

มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓

ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ

เมื่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการใด ตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการดังกล่าว

ในกรณีที่ส่วนราชการมิได้เสนอแผนปฏิบัติราชการในภารกิจใด หรือภารกิจใดไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีมิให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับภารกิจนั้น

เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำรายงาน แสดงผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณกำหนดให้ ส่วนราชการต้องจัดทำ แผนปฏิบัติราชการเพื่อขอรับงบประมาณ ให้สำนักงบประมาณและ ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดแนวทางการ จัดทำแผนปฏิบัติราชการตาม มาตรา ๑๖ ให้สามารถใช้ได้กับแผนปฏิบัติราชการที่ ต้องจัดทำตาม กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เพิ่มภาระงานในการจัดทำแผนจนเกินสมควร

มาตรา ๑๘ เมื่อมีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแผนปฏิบัติราชการของส่วน ราชการใดแล้ว การโอนงบประมาณจากภารกิจหนึ่งตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ ไป ดำเนินการอย่างอื่น ซึ่งมีผลทำให้ภารกิจเดิมไม่บรรลุเป้าหมายหรือนำไปใช้ในการกิจใหม่ที่มีได้ กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ จะกระทำต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ปรับแผนปฏิบัติ ราชการให้สอดคล้องกันแล้ว

การปรับแผนปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้เฉพาะในกรณี ที่งานหรือภารกิจใด ไม่อาจดำเนินการตามวัตถุประสงค์ต่อไปได้ หรือหมดความจำเป็นหรือไม่เป็นประโยชน์ หรือหาก ดำเนินการต่อไปจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็นหรือมีความจำเป็นอย่างอื่นอันไม่อาจหลีกเลี่ยง ได้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ

เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ปรับแผนปฏิบัติราชการแล้ว ให้ดำเนินการแก้ไขแผนการ บริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกันด้วย

มาตรา ๑๙ เมื่อนายกรัฐมนตรีพ้นจากตำแหน่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่สรุปผลการ ปฏิบัติราชการและให้ข้อมูลค่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่ ตามที่นายกรัฐมนตรีคนใหม่ สั่งการ ทั้งนี้ เพื่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนด นโยบายการบริหารราชการ แผ่นดินต่อไป

หมวด ๔

การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

มาตรา ๒๐ เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและ งบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชน ทราบทั่วกันด้วย

มาตรา ๒๑ ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ให้ส่วนราชการคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ตามระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด และรายงานให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลางและก.พ.ร.ทราบ

ในกรณีที่รายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะใดของส่วนราชการใดสูงกว่า รายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะประเภทและคุณภาพเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ และถ้ามิได้มีข้อทักท้วงประการใดภายในสิบห้าวันก็ให้ส่วนราชการดังกล่าวถือปฏิบัติตามแผนการลดรายจ่ายนั้นต่อไปได้

มาตรา ๒๒ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงบประมาณร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะ得以ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไปทั้งนี้ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการประเมินความคุ้มค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้และรายจ่ายที่ต้องเสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการด้วย

ความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้หมายความถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่นซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ด้วย

มาตรา ๒๓ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการ โดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ ที่จะใช้ราคาและประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการที่จะได้รับประกอบกัน

ในกรณีที่วัตถุประสงค์ในการใช้เป็นเหตุให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพ และการดูแลรักษาเป็นสิ่งสำคัญให้สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่ดูแล ระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๒๔ ในการปฏิบัติภารกิจใด หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติ หรือความเห็นชอบจากส่วนราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบดังกล่าวแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำขอ

ในกรณีที่เรื่องใดมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติไว้ และขั้นตอนการปฏิบัตินั้นต้องใช้ระยะเวลาเกินสิบห้าวัน ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบ ประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาไว้ให้ส่วนราชการอื่นทราบ

ส่วนราชการใดที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบมิได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง หากเกิดความเสียหายใดขึ้น ให้ถือว่าข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้อง และหัวหน้าส่วนราชการนั้นประมาทเลินเล่อ อย่างร้ายแรง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าความล่าช้านั้นมีได้เกิดขึ้นจากความผิดของตน

มาตรา ๒๕ ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใด ๆ ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบในปัญหานั้น ๆ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา วินิจฉัยให้ดำเนินการได้เท่าที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในการพิจารณาเรื่องใด ๆ โดยคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้มติของคณะกรรมการผูกพันส่วนราชการซึ่งมีผู้แทนร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย แม้ว่าการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องนั้นผู้แทนของส่วนราชการที่เป็นกรรมการจะมีได้เข้าร่วมพิจารณาวินิจฉัยก็ตาม ถ้ามีความเห็นแตกต่างกันสองฝ่าย ให้บันทึกความเห็นของกรรมการฝ่ายข้างน้อยไว้ให้ปรากฏในเรื่องนั้นด้วย ความผูกพันที่กำหนดไว้ในวรรคสอง มิให้ใช้บังคับกับการวินิจฉัยในปัญหาด้านกฎหมาย

มาตรา ๒๖ การสั่งราชการโดยปกติให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในขณะนั้น จะสั่งราชการด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและ เมื่อได้ปฏิบัติราชการตามคำสั่งดังกล่าวแล้วให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ ในบันทึกให้อ้างอิงคำสั่งด้วยวาจาไว้ด้วย

หมวด ๕

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มาตรา ๒๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวก และรวดเร็วในการบริการประชาชน

เมื่อได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ส่วนราชการกำหนด หลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบ อำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือการกั้นกรงงานที่ไม่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในกรณีนี้ หากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือ โทรคมนาคมแล้วจะเป็นการลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผล เสียหายแก่ราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการให้ข้าราชการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ โทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังเงินงบประมาณ

เมื่อส่วนราชการใดได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ตามวรรคหนึ่ง หรือได้มีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามวรรคสองแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นเผยแพร่ให้ ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจตาม มาตรา ๒๗ ก.พ.ร. ด้วย ความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการหรือแนวทางในการกระจาย อำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบระหว่างผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ และการลดขั้นตอน ในการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน หรือการติดต่อ ประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและ ระยะเวลา การดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำ การของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้

มาตรา ๓๐ ในกระทรวงหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้ส่วนราชการ ภายใน กระทรวงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อให้ ประชาชนสามารถติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องใด ๆ ที่เป็น อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน โดยติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียง แห่งเดียว

มาตรา ๓๑ ในศูนย์บริการร่วมตาม มาตรา ๓๐ ให้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวต่าง ๆ และ ดำเนินการส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป โดยให้มีข้อมูลและ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของทุกส่วนราชการในกระทรวง รวมทั้งแบบคำขอต่าง ๆ ไว้ให้ พร้อมที่จะบริการประชาชนได้ที่ศูนย์บริการร่วม

ให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดพิมพ์รายละเอียดของเอกสารหลักฐานที่ประชาชนจะต้องจัดทำมาในการขออนุมัติ หรือขออนุญาตในแต่ละเรื่องมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการร่วม และให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนที่มาติดต่อได้ทราบในครั้งแรกที่มาติดต่อ และตรวจสอบว่าเอกสารหลักฐานที่จำเป็นดังกล่าวที่ประชาชนได้ยื่นมาครบถ้วนหรือไม่ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้ดำเนินการในเรื่องนั้น

ในการยื่นคำร้องหรือคำขอต่อศูนย์บริการร่วมตาม มาตรา ๓๐ ให้ถือว่าเป็นการยื่นต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือกฎแล้ว

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากมีปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายหรือกฎในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบ เพื่อดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายหรือกฎนั้นต่อไป

มาตรา ๓๒ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ จัดให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริการประชาชนในเรื่องเดียวกันหรือต่อเนื่องกันในจังหวัด อำเภอ หรือกิ่งอำเภอนั้น ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ หรือที่ว่าการกิ่งอำเภอ หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควร โดยประกาศให้ประชาชนทราบ และให้นำความใน มาตรา ๓๐ และ มาตรา ๓๑ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๖

การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

กำหนดเวลาในการจัดให้มีการทบทวนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.พ.ร. กำหนดในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจ ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการให้สอดคล้องกัน และเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่ ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการใดรับผิดชอบดำเนินการ อยู่สมควรเปลี่ยนแปลง ขกเลิก หรือเพิ่มเติม ให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรี เห็นชอบแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างและ อัตรากำลังของส่วนราชการนั้นให้สอดคล้องกัน

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่มีการขุบเลิก โอน หรือรวมส่วนราชการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ห้าม มิให้จัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับส่วน ราชการดังกล่าวขึ้นอีก เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมีเหตุผล จำเป็นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของ ประชาชนและโดยได้รับความเห็นชอบจากก.พ.ร.

มาตรา ๓๕ ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจ ตรวจสอบ และทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มี กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศขึ้นใหม่ ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะการณ์ หรือ สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความ สะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชนเป็นสำคัญ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ประชาชนมาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการประกอบกิจการ หรือการดำรงชีวิตของประชาชน หรือก่อให้เกิดภาระหรือความยุ่งยากต่อประชาชนเกินสมควรให้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการนั้นเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือ ขกเลิกโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ส่วนราชการที่ได้รับการเสนอแนะไม่เห็นชอบด้วยกับคำเสนอแนะของสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกาให้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

หมวด ๗

การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใด และ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบ ให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๘ เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชน หรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายใน สิบห้าวันหรือภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๗

มาตรา ๓๙ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของ ส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

ระบบเครือข่ายสารสนเทศตามวรรคหนึ่ง ต้องจัดทำในระบบเดียวกับที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีขึ้นตามมาตรา ๔๐

มาตรา ๔๐ เพื่ออำนวยความสะดวกและความรวดเร็วแก่ประชาชนในการติดต่อกับส่วนราชการทุกแห่ง ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศกลางขึ้น

ในกรณีที่ส่วนราชการใดไม่อาจจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการได้ อาจร้องขอให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการจัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการดังกล่าวก็ได้ ในกรณีนี้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะขอให้ส่วนราชการให้ความช่วยเหลือด้านบุคลากร ค่าใช้จ่าย และข้อมูลในการดำเนินการก็ได้

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียน เสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ อุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาอื่นใดจากบุคคลใด โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควร

ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาคำเนินการให้ลุล่วงไป และในกรณีที่มิที่อยู่ของบุคคลนั้น ให้แจ้งให้บุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้งให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้

ในกรณีการแจ้งผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ มิให้เปิดเผยชื่อหรือที่อยู่ของผู้ร้องเรียน เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น

มาตรา ๔๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่เพื่อกำหนดการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ได้รับการร้องเรียนหรือเสนอแนะจากข้าราชการหรือส่วนราชการอื่นในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นพิจารณาโดยทันที และในกรณีที่เห็นว่า การร้องเรียนหรือเสนอแนะนั้นเกิดจากความเข้าใจผิดหรือความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศให้ชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนหรือเสนอแนะทราบภายในสิบห้าวัน การร้องเรียนหรือเสนอแนะตามวรรคสองจะแจ้งผ่านก.พ.ร.ก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศใดมีลักษณะตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ.ร. แจ้งให้ส่วนราชการที่ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นทราบเพื่อกำหนดการปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกต่อไปโดยเร็ว

มาตรา ๔๓ การปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๔๔ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี ราชการเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้น และสัญญาใด ๆ ที่ได้มีการอนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้างแล้ว ให้ประชาชนสามารถขอคู่มือหรือตรวจสอบได้ ณ สถานที่ทำการของส่วนราชการ และระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว ต้องไม่ก่อให้เกิดความได้เปรียบหรือเสียเปรียบหรือความเสียหายแก่บุคคลใดในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง

ในการจัดทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้าง ห้ามมิให้มีข้อความหรือข้อตกลงห้ามมิให้เปิดเผยข้อความหรือข้อตกลงในสัญญาดังกล่าว เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความลับทางราชการ หรือในส่วนที่เป็นความลับทางการค้า

หมวด ๘

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๔๕ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตาม มาตรา ๕ (๓) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา ๔๖ ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ

มาตรา ๔๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมิน โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้น ในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัด ได้รับความจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร.เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการ หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๔๙ เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงาน และผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ หรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๕
บทเปิดเตล็ด

มาตรา ๕๐ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ คุ่มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติการใด นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ รวมทั้งกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา๔๘และมาตรา๔๙ก็ได้

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่พระราชกฤษฎีกานี้กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนงานในเรื่องใด และมีกฎหมายฉบับอื่นกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนงานในเรื่องเดียวกันทั้งหมดหรือบางส่วน เมื่อส่วนราชการได้จัดทำแผนงานตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งแล้วให้ถือว่า ส่วนราชการนั้นได้จัดทำแผนตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยแล้ว

มาตรา ๕๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด๕และหมวด๖

ให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๕๓ ให้องค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจ จัดให้มีหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่าองค์การมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจใด ไม่จัดให้มีหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกานี้ ให้แจ้งรัฐมนตรีซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลองค์การมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อพิจารณาสั่งการให้องค์การมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอและเนื่องจาก มาตรา ๓/๑ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้ การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการ ปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. **ชื่อ** พันเอก ดร.ไสว จันทรุจิรากร อาจารย์กองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ถนนสุวรรณศร ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง
 จังหวัดนครนายก 26001
วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ สาขา การบริหารบุคคล
 ระดับปริญญาเอก สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ สาขานโยบายสาธารณะ
ผลงานทางวิชาการ มีดังนี้
 - วิจัยทหารกับการพัฒนาประเทศ ปี พ.ศ.2532
 - วิจัยการเรียนรู้ทางการเมืองของนักเรียนนายร้อย ปี พ.ศ.2532

2. **ชื่อ** พันเอกหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โฉมมา คงตะแบก อาจารย์กองวิชากฎหมายและ
 สังคมศาสตร์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ถนนสุวรรณศร ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง
 จังหวัดนครนายก 26001
วุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
 1. แต่งตำราการวิเคราะห์นโยบาย (เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ) ปี พ.ศ.2542
 2. ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชา การบริหารโครงการ นโยบายสาธารณะเบื้องต้น เศรษฐกิจ
 พอเพียงและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา ในปีการศึกษา 2551
 3. เคยปฏิบัติหน้าที่สอนวิชา องค์การและการจัดการ การบริหารงานคลังและงบประมาณ
 สัมมนาปัญหาการสัมมนาบริหารรัฐกิจ
 4. ประสบการณ์ทำการสอนในกองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2533-
 ปัจจุบัน**ผลงานทางวิชาการ** มีดังนี้
 1. ตำราการวิเคราะห์นโยบาย ปี พ.ศ.2542
 2. การวิจัยกรอบธรรมเนียมการปฏิบัติของทหารและวิธีการบูรณาการการสอนที่หลากหลาย
 การบริหารการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม พ.ศ.2550
 3. บทความวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานราชการ เสนาศึกษา,69,1 (ม.ค.-เม.ย.46)

4. บทความองค์แห่งการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่21เสนาศึกษา,68,1 (ม.ค.-เม.ย.45)
5. บทความการปฏิรูประบบราชการแนวทางการพัฒนาองค์การ
6. บทบาทของทหารไทยในศตวรรษหน้า
7. บทความการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างไรและเพื่อใคร เสนาศึกษา,67,1 (มี.ค.44)
8. บทความการประเมินผลการปฏิบัติงานกับภาวะการณ้ใจ เสนาศึกษา,66,2 (มี.ย.43)

3. ชื่อ พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรพชัย หุวะนันท์ อาจารย์กองวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ถนนสุพรรณศรี ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง
จังหวัดนครนายก 26001

วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท George Washington University, Washington D.C. USA.

M.S.E.E. (Telecommunications): 1992 to 1994.

ระดับปริญญาเอก University of Washington, Seattle, Washington USA. Ph.D.

(Data Analysis, Artificial Intelligence, and Pattern Recognition): 1997 to

2002.

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

- DBA in Marketing: Advance Statistics, Eastern Asia University.
- DBA in Marketing: Research Methodology and Research Seminar, Eastern Asia University.
- DBA in Marketing: Special topic in Marketing Information System
- MSTIM: Special Topics in Technology & Innovation Management: Introduction to e-business Innovation, King Mongkut's Institute of Technology.
- MM: R & D Management, Thammasart University.
- MM: Telecommunication Management, Thammasart University.
- MM: Operation Management, Rangsit University.
- MSIT: Special Topic in Imaging Technology for Multimedia, Rangsit University.
- MSIT: User Interface Design and Development, Rangsit University.
- MSIT: Introduction to Information Retrieval System, Rangsit University.

- MSIT: E-Commerce, Rangsit University.
- MSIT: Visual Programming, Eastern Asia University.
- MSIT: Multimedia Technology, Eastern Asia University.
- MBA: Management Information System, Eastern Asia University, Ramkhamhaeng University, Naraesuan University.
- MBA: Innovation and Technology Management, Eastern Asia University.
- MBA: Introduction to E-Business Strategy, Rangsit University.
- MBA: E-Business Strategy, Rangsit University.
- MS: special seminar topic: Content Based Image Retrieval System, University of Washington.
- MS: special seminar topic: Biometric Signal Identification, University of Washington.
- BS: Introduction to Information Technology, Chulachomkiao Royal Military Academy.
- BS: Database System, Chulachomkiao Royal Military Academy.
- 04/06 to present Co-founder Ananket co. Ltd. (Research and Patent Development)
- 09/05 to present Researcher, NECTEC-CRMA Project.
- 08/03 to present Reviewer, ETRI Journal, Korea.
- 06/03 to present Part-time instructor: King Mongkut's Institute of Technology, Thammasart University, Rangsit University, and Eastern Asia University.
- 04/02 to present Instructor, Chulachomkiao Royal Military Academy, Thailand.
- 05/02 to present Consultant, Rajanakarn Ltd., Thailand.
- 01/99 to 03/02 Research assistance, University of Washington, Seattle, USA.
- 05/96 to 12/96 Part-time instructor, Rangsit University, Thailand.
- 01/96 to 03/97 Part-time lecturer, Cadet Center, Thailand.
- 01/95 to 08/97 Instructor, Chulachomkiao Royal Military Academy, Thailand.
- 07/95 to 08/97 Consultant in Security System Design, Rajanakarn Ltd.
- 04/90 to 04/92 Instructor, Chulachomkiao Royal Military Academy, Thailand.
- 01/89 to 04/90 Army Officer, 102nd Signal Battalion, Thailand.

ผลงานทางวิชาการ มีดังนี้

- Wannasak Wetcharaporn , Nachol Chaiyaratana, and Sanpachai Huvanandana, "Enhancement of an Automatic Fingerprint Identification System Using a Genetic Algorithm and Genetic Programming", 8th European Workshop on Evolutionary Computation in Image Analysis and Signal Processing (EvoIASP 2006), Hungary.
- Wannasak Wetcharaporn , Nachol Chaiyaratana, and Sanpachai Huvanandana, "Enhancement of an Automatic Fingerprint Identification System Using a Genetic Algorithm and Genetic Programming", Electrical Engineering/Electronics, Computer, Telecommunications, and Information Technology Association (ECTI-CON2005), Thailand.
- Sanpachai Huvanandana and Settapong Malisuwan, "A Hybrid System for Automatic Fingerprint Identification: Fingerprint Enhancement", International Journal of Computer, the Internet and Management, Vol. 13 Number 2, May-Aug 2005.
- Mohamad Dh Abbas, Sanpachai Huvanandana, "Hybrid Invisible Robust Image Watermerking", 2005 Phuket.
- Sanpachai Huvanandana, Settapong Malisuwan, and Klaharn Rosesokon, "Fingerprint Enhancement for an Automatic Fingerprint Identification System," The 3rd International Symposium on Communications and Information Technologies (ISCIT2003), Sept 2003, Songkra.
- Sanpachai Huvanandana, Settapong Malisuwan, and Klaharn Rosesokon, "Orientation Approximation via Wavelet Transform," The 3rd International Symposium on Communications and Information Technologies (ISCIT2003, Sept 2003).
- Settapong Malisuwan, Klaharn Rosesokon, Sanpachai Huvanandana, and Vichate Ungvichian, "Co-existence of WCDMA FDD and WCDMA TDD," The 3rd International Symposium on Communications and Information Technologies (ISCIT2003).

- **Settapon Malisuwan, Klaharn Rosesokon, Sanpachai Huvanandana, Prayoot Akkaraekthalin, and Kitnikom Nestsawang, "Co-existence of Cellular Communications System: Impact of WCDMA Mobile to GSM1900 Interference," The 3rd International Symposium on Communications and Information Technologies (ISCIT2003).**
- **Sanpachai Huvanandana, Settapon Malisuwan and Jenq-Neng Hwang, "A Hybrid System for Automatic Fingerprint Identification," IEEE International Symposium on Circuits and System (ISCAS 2003).**
- **Settapon Malisuwan, Sanpachai Huvanandana, and Monton Charoenwattanaporn, "Design of Microstrip Antenna for Wireless LAN Applications by Applying Modified Smith-Chart Representation," The 2003 International Conference on Information and Communication Technologies (ICT 2003).**
- **Sanpachai Huvanandana, Changick Kim and Jenq-Neng Hwang, "Reliable and Fast Fingerprint Identification for Security Applications," IEEE International Conference on Image Processing (ICIP 2000).**

Awards and Scholarships:

- **Ph.D. scholarship, Royal Thai Army.**
- **Research assistance, University of Washington, USA.**
- **M.S.E.E. scholarship, Royal Thai Army.**

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง

กองทัพบกได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของ ทบ. ขึ้น เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของ ทบ. ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ 126/46 ลง 23 ก.ย. 46 ทบ. เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการของ ทบ. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550) และสามารถปฏิบัติได้ตาม พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) คือ หลักการบริหารที่มุ่งเน้นหลักการในการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะสอบถามเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีบทบาทและปฏิบัติงานในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ นำความคิดเห็นของท่านไปวิเคราะห์ในภาพรวม นำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล (สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความและกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง

- | | | |
|--|--|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ ปี | | |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาเอก |
| 4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานใน รร.จปร. ปี | | |
| 5. ระดับชั้นยศ | <input type="checkbox"/> สิบตรี – สิบเอก | <input type="checkbox"/> จำสิบตรี – จำสิบเอก |
| | <input type="checkbox"/> ร้อยตรี – ร้อยเอก | <input type="checkbox"/> พันตรี – พันโท |
| | <input type="checkbox"/> พันเอกขึ้นไป | |

ตอนที่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละข้อแล้วพิจารณาว่า องค์กรของท่านดำเนินงานหรือมีความเพียงพอ ตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มากน้อยเพียงใด และเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ปัจจัยด้านบุคลากร ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ การรับรู้ข่าวสาร และการฝึกอบรมการพัฒนา ข้าราชการ รร.จปร.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | | | | | |
| 2 | ข้าราชการฯมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 | | | | | |
| 3 | ข้าราชการฯมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ข้าราชการฯมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร | | | | | |
| 5 | ข้าราชการฯมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร | | | | | |
| 6 | ข้าราชการฯได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 7 | ข้าราชการฯได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจากการประชุม การ สัมมนาภายในองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 8 | องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ข้าราชการฯ เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9 | องค์กรมีการจัดทำโครงการการฝึกอบรมและ พัฒนาให้ข้าราชการฯเกี่ยวกับหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการเชิญวิทยากรภายนอก มาบรรยาย | | | | | |
| 10 | องค์กรจัดให้ข้าราชการฯได้รับการฝึกอบรมและ การพัฒนาเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี จากหน่วยงานภายนอก | | | | | |
| 11 | การมีส่วนร่วม ข้าราชการฯมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร | | | | | |
| 12 | ข้าราชการฯร่วมมือกันในการสร้างชื่อเสียงให้กับ องค์กร | | | | | |
| 13 | ข้าราชการฯมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วม คิดและร่วมแก้ปัญหาภายในองค์กร | | | | | |
| 14 | ค่านิยม ข้าราชการฯปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 15 | ข้าราชการฯสามารถช่วยให้การพัฒนาองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 16 | ข้าราชการฯให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา | | | | | |
| 17 | ข้าราชการฯปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 18 | ข้าราชการฯมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน | | | | | |
| 19 | ปัจจัยด้านการบริหาร การจัดองค์กร องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการฯภายในองค์กรที่ชัดเจน | | | | | |
| 20 | องค์กรมีการจัดแบ่ง โครงสร้างการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม | | | | | |
| 21 | องค์กรได้แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร | | | | | |
| 22 | การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร องค์กรมีการเตรียมการเกี่ยวกับการประสานงานภายในกับองค์กรอื่นๆเพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร | | | | | |
| 23 | องค์กรมีการสื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และนโยบายในการบริหารงานภายใน รร.จปร. ด้วยวิธีการจัดการประชุม การประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารผ่านทางผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 24 | ข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสื่อสารเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย | | | | | |
| 25 | การวางแผน องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายในองค์กร | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 26 | องค์กรได้มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ต่างๆ เพื่อรองรับการนำหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีมาใช้ | | | | | |
| 27 | องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการแก้ไขการ ปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อรองรับปัญหาอุปสรรค | | | | | |
| 28 | การควบคุม องค์กรมีการควบคุมการดำเนินงานของข้าราชการ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ | | | | | |
| 29 | องค์กรมีการควบคุม การกำกับดูแลและการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร โดย การประชุมและการนิเทศการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 30 | องค์กรมีการควบคุม การสรุปผลการปฏิบัติงาน และการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของ ข้าราชการภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 31 | การประเมินผล องค์กรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 32 | องค์กรมีการรายงานและติดตามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของข้าราชการภายในองค์กร | | | | | |
| 33 | องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกล ยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรม ต่างๆ ภายในองค์กร | | | | | |
| 34 | องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและ อนุกรรมการภายในองค์กรเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 35 | ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน สภาพแวดล้อมขององค์กร ข้าราชการฯ มีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 36 | ข้าราชการฯ มีความร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความเต็มใจและตรง ต่อเวลา | | | | | |
| 37 | องค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ข้าราชการฯ อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 38 | การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการฯ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ สะดวกและทุกเวลา | | | | | |
| 39 | ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ข้าราชการฯ ได้ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ | | | | | |
| 40 | ผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัลและให้กำลังใจแก่ ข้าราชการฯ เป็นอย่างดี | | | | | |
| 41 | การเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนใน ความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 42 | สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน | | | | | |
| 43 | งบประมาณ องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ | | | | | |
| 44 | องค์กรสามารถบริหารงบประมาณ ได้อย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ | | | | | |
| 45 | การบริหารงบประมาณที่องค์กร ได้รับจาก กองทัพบกมีจำนวนเพียงพอ | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 46 | วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและโสตทัศนอุปกรณ์ องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศน อุปกรณ์ที่เพียงพอ | | | | | |
| 47 | องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศน อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ | | | | | |
| 48 | องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศน อุปกรณ์ที่ทันสมัย | | | | | |
| 49 | องค์กรมีจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสต ทัศนอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน | | | | | |
| 50 | มีการจัดการฝึกอบรมข้าราชการเกี่ยวกับวิธีการใช้ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ โสตทัศนอุปกรณ์ | | | | | |
| 51 | อาคารสถานที่ องค์กรมีการวางแผนในการจัดอาคารสถานที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 52 | องค์กรมีอาคารสถานที่ที่มีโครงสร้างถูกต้องตาม มาตรฐาน | | | | | |
| 53 | องค์กรมีอาคารสถานที่ ที่สะอาดและมีความ ปลอดภัย | | | | | |

ตอนที่ 3

ความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียดแล้วพิจารณาว่า องค์กรของท่านมีความพร้อมในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพร้อมตามความเป็นจริง

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการในการทำงาน หากนำไปใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เช่น ความเป็นธรรม ความสุจริต และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **ด้านหลักนิติธรรม (The Rule of Law)** หมายถึง การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม

2. **ด้านหลักคุณธรรม (Ethics)** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบ มีวินัย

3. **ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง กลไกที่มีความสุจริตความโปร่งใส การดำเนินงานเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก สามารถตรวจสอบได้ ติดตามผลได้ รับข้อมูลอย่างเสรี ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

4. **ด้านหลักความมีส่วนร่วม (Public Participation)** หมายถึง การกระจายโอกาสให้ ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกัน วางแผนร่วมกันปฏิบัติ ตลอดจนการตรวจสอบการทำงานได้

5. **ด้านหลักความรับผิดชอบ (Accountability)** หมายถึง การรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่อองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการในสังคมอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและการวัดผลการดำเนินงาน

6. **ด้านหลักความคุ้มค่า (Value for Money)** หมายถึง การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดเหมาะสม ทั้งในด้านการจัดกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดสรรบุคลากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม

| ข้อ | รายการ | ระดับความพร้อม | | | | |
|-----|---|----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ด้านหลักนิติธรรม ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและ ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | | | | | |
| 2 | การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักความ เสมอภาค | | | | | |
| 3 | ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการใช้กฎ ระเบียบต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม | | | | | |
| 4 | ด้านหลักคุณธรรม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กร และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อสร้างจิตสำนึก | | | | | |
| 5 | มีระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่าง องค์กรและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในสังคม | | | | | |
| 6 | ข้าราชการฯ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 7 | ด้านหลักความโปร่งใส ข้าราชการฯ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใสสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8 | มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี อย่างเปิดเผยและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 9 | สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความ โปร่งใสที่ต้องการได้จากองค์กร | | | | | |
| 10 | ด้านหลักความมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับ ข้าราชการฯ | | | | | |
| 11 | มีการกระจายอำนาจและภาระงานเพื่อส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของข้าราชการฯ | | | | | |

| ข้อ | รายการ | ระดับความพร้อม | | | | |
|-----|---|----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 12 | การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกลไก โดยการให้ข้าราชการฯเข้ามามีส่วนร่วม | | | | | |
| 13 | <u>ด้านหลักความรับผิดชอบ</u> ผู้บังคับบัญชามีมาตรการในการกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| 14 | มีมาตรการในการดำเนินงาน การควบคุมและการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม | | | | | |
| 15 | ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ เช่น ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย | | | | | |
| 16 | <u>ด้านหลักความคุ้มค่า</u> ข้าราชการฯมีจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น กระดาษและคอมพิวเตอร์อย่างคุ้มค่า | | | | | |
| 17 | มีมาตรการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |
| 18 | ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า | | | | | |

ตอนที่ 4

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า คืออะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

ข้าพเจ้า ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ มีความประสงค์ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก
จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาทำขึ้น จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอกหญิง

(สาริณี ไกรสังเกตุ)

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาทำขึ้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญนนตพงษ์)
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



ที่ ศธ 0522.17/ บ1027

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4. พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีธรรม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1028

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนารัตน์ ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1029

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง - ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนารัตน์ ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1030

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4. พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับกองทัพบทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนชาติ ศรีธรรม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1031

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า -

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/บ 1032

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4. พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนบริการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธรรม) ศรีธรรม

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/บ ๒33

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนวิชาการทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวีร์ ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612





มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

ข้าพเจ้า ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ มีความประสงค์ขออนุญาตหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการทดลองเครื่องมือจาก โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอกหญิง

(สารีณี ไกรสังเกตุ)

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์)

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



ที่ ศธ 0522.17/บ ๑๐๐3

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพลู อำเภอป่ากรัด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองเตรียมการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ(ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

ข้าพเจ้า ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนง
วิชาบริหารรัฐกิจ มีความประสงค์ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อเชิญ
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาทำยนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอกหญิง

(สาริณี ไกรสังเกตุ)

เรียน ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาทำยนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์)
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๑๐๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอกหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โฉมมา กงตะแบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉอมา กงตะแบก)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 1001

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอก คร.ไสว จันทรุจิรากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1002

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

A พุทธศักราช 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันโท ดร.สรรพชัย หุวะนันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิงสาริณี ไกรสังเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** ร้อยเอกหญิง สารีณี ไกรสังเกตุ
- วัน เดือน ปีเกิด** 3 กรกฎาคม 2512
- สถานที่เกิด** กรุงเทพมหานคร
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 64 ซอยกรุงเทพ – ถนนที่ 3 ตำบลบางเขน
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
- ประวัติการศึกษา**
- กศ.บ. (การศึกษาระดับบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ.2534
 - ศศ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2544
- สถานที่ทำงาน**
- ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26001
- ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน**
- ประจํากอง ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก
 - นายทหารฯประจําแผนกโครงการงบประมาณ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก