

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สันติธร เต้าทอง

Graduate School ARU.

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
มกราคม 2566

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สันติธร เต้าทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
มกราคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

THE GUIDELINE OF DEVELOPMENT ACCORDING TO THE GOOD GOVERNANCE  
OF THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA CULTURAL OFFICE,  
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

SANTITON TAOTONG

Graduate School ARU.

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Public Administration Degree in Public Administration  
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University  
January 2023



สันติธ เต้าทอง, (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 159 หน้า.  
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ วรรณธนีง.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน  
ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มารับบริการสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านที่  
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส 2) ประชาชนที่มารับบริการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05  
และ3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก  
ด้านการรักษาความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน และด้านการรับมือช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกด้าน

คณะ.....มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....  
สาขาวิชา.....รัฐประศาสนศาสตร์.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา.....2565.....

Santiton Taotong. (2023). A Development Guideline of Good Governance Administration at Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office in Phranakhon Si Ayutthaya Province. An Independent Study for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 143 pp.  
Advisor: Assistant Professor Kamonwan Wanthanang, Ph.D.

### ABSTRACT

The purposes of the study were to: 1) explore people's level of opinion on good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office; 2) compare people's opinion on good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office, categorized by personal factors; and 3) investigate a development guideline of good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office. The sample group, obtained by accidental sampling, consisted of 400 service recipients of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office. The research instrument was a questionnaire with a reliability level at 0.92. Statistical analysis was performed in terms of mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The research results revealed as follows: 1) people's opinion on good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office, as a whole, was at the highest level. The rule of law was found at the highest level, while accountability was the lowest; 2) the service recipients of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office with different age, occupation, and monthly income had different opinion on good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office with a statistically significant level at 0.5; and 3) the development guideline of good governance administration of Phranakhon Si Ayutthaya Cultural Office, as a whole, was at the highest level. When it was analyzed individually, the doing of justice, security operations, command and coordination, and assistance were at the highest level.

Faculty.....Humanities and Social Sciences.....Student's Signature.....  
Field of Study.....Public Administration.....Advisor's Signature.....  
Academic Year.....2022.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร. กมลวรรณ วรรณธำ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะให้แนวทาง พร้อมทั้งเสียสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จนการศึกษาสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านวิชาการ ขอขอบคุณประชากรกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวและญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณความเพียรพยายามของตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทน จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

สันติธ เต้าทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีหลักธรรมมาภิบาล.....	6
แนวคิดและทฤษฎีบริหาร.....	12
แนวคิดความร่วมมือ.....	18
แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ.....	33
ประวัติสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	36
เอกสารวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน.....	47
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	48
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	55
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	88
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ค ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).....	109
ภาคผนวก ง หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	114
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	118

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สมรรถนะของความร่วมมือ.....	30
2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน.....	47
3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	48
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม...	49
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส...	50
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม...	51
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ...	52
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า...	53
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม.....	54
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวก...	55
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคง.....	56
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน.....	57
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ.....	58
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม.....	59
15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	60



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่.....	72
30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่.....	73
31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	75
33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	76
34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	77
35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	78
36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	79
37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	80
38 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่.....	81
39 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่.....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่...	82
41 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	83
42 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	84
43 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	85
44 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	86

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 รูปแบบความร่วมมือแบบ Fully Integrated Merger.....	21
3 รูปแบบความร่วมมือแบบ Partially-Integrated Merger.....	21
4 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Program Office.....	22
5 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partner with Affiliated Programming.....	22
6 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partnership for Issue Advocacy.....	23
7 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partnership with the Birth of a New Formal.....	23
8 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Administrative Office and Back Office Operations..	24
9 รูปแบบความร่วมมือแบบ Confederation.....	24
10 รูปแบบของการบริหารจัดการความร่วมมือ.....	26
11 Model of Collaborative Governance.....	27
12 รูปแบบการตอบสนอง (IUDP Action – Response Model).....	29

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารงานของรัฐ และรัฐบาลทั้งในและต่างประเทศโดยทั่วไปในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปมากและเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ต่อเนื่อง เพราะความก้าวหน้าด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทของสังคม โดยนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชน โดยรวมและสังคมไทยขับเคลื่อนไปกับระบบการบริหารงานที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนา อย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป หลักธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงาน และการ ปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์ และ หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีมากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมตั้งแต่ ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญ กระทั่งกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนิน กิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปได้ อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น กระแสของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เกิดขึ้นในประเทศไทยหลังวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายครั้งในประเทศไทย มักมีการนำคำว่า ธรรมาภิบาลมากล่าว ด้วยเหตุที่ผู้ปกครองผู้มีอำนาจมิได้ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล จนทำให้เกิดความเสียหายแก่บ้านเมือง ดังนั้น คำว่า ธรรมาภิบาล จึงดูมีความสำคัญมากขึ้น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2561)

หลักธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นหลักการที่ครอบคลุมกว้างขวางทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร โดยสาระของหลักธรรมาภิบาลคือ การทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เชิงประสิทธิผล เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ภาครัฐต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยถือประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับประชาชน และหน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ หลักธรรมาภิบาลยังเป็นมรดกของประชาธิปไตย ซึ่งประชาธิปไตยเป็นหลักการที่มีความเชื่อว่า เป็นระบอบการเมืองที่ดีที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ หลักธรรมาภิบาลจึงถอดจากบทเรียนความสำเร็จของประเทศประชาธิปไตย หรือแม้แต่มรดกขององค์กรเหนือชาติตะวันตก ซึ่งเป็นหลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน เพราะหลักธรรมาภิบาลสามารถช่วยสร้างสรรค์ ส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทิวากร แก้วมณี, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต และรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและต่อเนื่องและการพัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการทั้งในระดับพื้นบ้านจนถึงระดับสูง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารราชการแผ่นดินสำคัญๆ การปรับเปลี่ยน กฎหมาย และกฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการปรับการบริหารจัดการให้มีหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับตลอดคอร์รัปชันและปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วนให้มีค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการรักษามูลประโยชน์ของส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

ดังนั้นหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่รัฐบาล ทุกคณะให้ความสำคัญและผลักดันให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ “หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกัน ในบ้านเมืองและสังคม อย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์ และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้ง โดยสันติวิธี และพัฒนา สังคมใหม่ความยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการพัฒนากิจการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เหตุผลเพราะในการบริหารจัดการการบ้านเมืองด้านการให้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงของสำนักงาน เนื่องจากประชาชนเป็นผู้ที่ทราบถึงบทบาทที่ได้ปฏิบัติจริงของสำนักงานวัฒนธรรม รงและเป็นการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรผู้บริหาร โดยประชาชนได้แสดงความคิดเห็นด้วย เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับการให้บริการและบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนากิจการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 6 ด้านดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 3. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

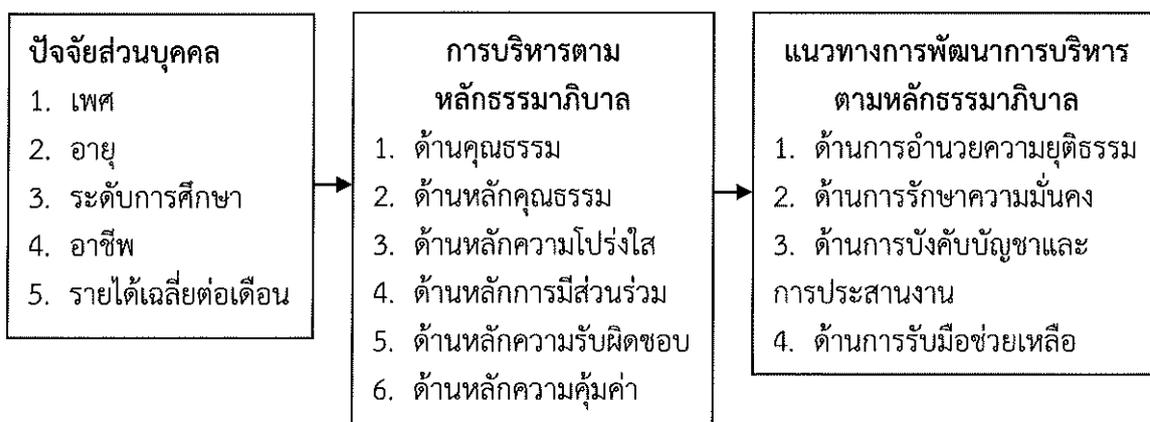
กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน และประชาชนที่เข้ารับบริการจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 150 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 คน ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 16 คน รวม 17 คน

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม – กันยายน 2565

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**หลักธรรมาภิบาล** หมายถึง หลักการบริหารจัดการการบ้านเมืองสังคมที่ดีซึ่งประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. **หลักนิติธรรม** หมายถึง การตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นคุณธรรมมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. **ความมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยสวนสาธารณะประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

5. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

**การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล** หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

**สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับจังหวัดของกระทรวงวัฒนธรรม มีหน้าที่ในการบริการประชาชนและสนับสนุน ส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กร ตลอดจนองค์กรส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการกิจด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เป็นเรื่องของการที่รัฐบาลไม่ควรบริหารงานในลักษณะองค์กรธุรกิจแต่เป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลัก ประชาธิปไตย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU.

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีหลักธรรมาภิบาล
2. แนวคิดและทฤษฎีบริหาร
3. แนวคิดความร่วมมือ
4. แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ
5. ประวัติสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6. เอกสารวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 2)

ธรรมาภิบาลเป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤตคือธรรมกับอภิบาลความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2525 ให้คำนิยามไว้ดังนี้ธรรมคุณความดีคำสั่งสอนในศาสนาหลักประพฤติปฏิบัติในศาสนาความจริงความถูกต้องความยุติธรรมกฎเกณฑ์กฎหมายสิ่งทั้งหลายสิ่งของอภิบาล : บำรุงรักษาปกครองปกป้องหรือคุ้มครองดังนั้นธรรมาภิบาลจึงมีความหมายตามนัยว่า “วิธีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืนอันได้แก่ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง” ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

องค์การสหประชาชาติ(UNDP) ให้นิยาม Good Governance ว่าหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมืองการบริหารและเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับประกอบด้วยกลไกกระบวนการและสถาบันต่างๆที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วมความโปร่งใสความรับผิดชอบการส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคมและเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

องค์การสหประชาชาติ กำหนดหลักการทั่วไปของธรรมาภิบาลไว้ 8 หลักการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายหญิงคือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับสมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเองหรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย
2. การปฏิบัติตามกฎธรรมาภิบาลต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน
3. ความโปร่งใสความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาคาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลงานดำเนินงานโดยการนำเสนอข่าวสารให้แก่สังคมได้รับทราบ
4. ความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน กล่าวที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ
5. ความสอดคล้องความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคมซึ่งมีความแตกต่างอย่างมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคมการจะพัฒนาสังคมได้ ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน
6. ความเสมอภาคความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาลทั้งการบริหารด้านสวัสดิการ ตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ
7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ่มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
8. การมีเหตุผลการมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผลการมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้ถ้าปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 16) ได้สรุปความของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ่มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

ความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, หน้า 13-14)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้ความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติที่หากจะมีมา ในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับกับ หน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้อำนาจที่มีใช้ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือ หลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไป พร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจน เป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุง กลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการได้ส่วนการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็น ที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยินยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าบริการที่มี คุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รายงานประจำปี 2541-2543, หน้า 2 พบว่า องค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการของรัฐ เป็นองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดี ได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

2. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่รัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการ เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเผยแพร่ต่อสาธารณะ

3. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

4. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

5. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงาน เรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

6. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543, หน้า 3) ได้จัดการประชุมร่วมกับส่วนราชการเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 และจากผลการประชุมได้สรุปเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านการมีส่วนร่วม และด้านคุณธรรม

สุจิต นิमितกุล (2543, หน้า 13-22) ธรรมาภิบาลหมายถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศเพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (อ้างถึงใน UNDP, 2542, หน้า 18) Good Governance น่าจะเป็นการปรับศัพท์ทางเศรษฐกิจ คือ Economic Governance มาเป็นศัพท์ทางรัฐศาสตร์จึงถือได้ว่าเป็นศัพท์ใหม่ และมีความหมายหลายประการแต่ถ้ามองกันอย่างลึกๆ แล้วก็น่าจะหมายถึงกระบวนการปกครองบริหารที่อาศัยปรัชญาหลักการที่ถูกต้องเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติมีประสิทธิภาพ

ในการแก้ปัญหาของสังคมและนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ ตัวอย่างของหลักการของรัฐธรรมนูญในสมัยโบราณเช่นหลักทศพิธราชธรรม

ลิขิต อีร์เวคิน (2541, หน้า 6) Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะมีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness/Accountability)

สมถ วิลบุรีกุลและคณะ (2548, หน้า 8) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลว่า หลักธรรมาภิบาลจะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรมเป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรมเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยแรงศรัทธาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นต่อหน้าที่และปฏิบัติประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการได้สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยแรงศรัทธาให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

UNDP (อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 7) ให้นิยามว่าธรรมาภิบาลหมายถึงการดำเนินงานของภาคการเมืองการบริหารและภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับประกอบด้วยกลไกกระบวนการและสถาบันต่างๆที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วมความโปร่งใสความรับผิดชอบต่อส่งเสริมหลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันทางสังคมและเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

อรพินท์ สฟโชคชัย (2541) ได้ สังเคราะห์ถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้อย่างกระชับ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (public participation) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน คือกลไกกระบวนการที่ประชาชน (ชายและหญิง) มีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้ รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชน และให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครอง และบริหารที่กระจายอำนาจ (decentralization)

2. ความสุจริตและโปร่งใส (honesty and transparency) ความสุจริตและโปร่งใส คือ กลไกที่มีความสุจริตและโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกตติภาพและการดำเนินงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ประชาชน สามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบ และติดตามผลได้

3. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม คือ กลไกที่มีความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนด กฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้ รวมถึงการที่มี bureaucracy accountability, political accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าการมีความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่ครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นองค์กรหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะดังนั้นคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบในลำดับที่สอง จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม

4. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (political legitimacy) กลไกการเมืองที่ชอบธรรม คือ กลไกที่มี องค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศซึ่งมีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของ คนในสังคม โดยรวมไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจาก ประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (fair legal framework and predictability) กฎเกณฑ์ ที่ยุติธรรมและชัดเจน คือ มีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์มีการบังคับใช้และสามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งคนใน สังคมทุกส่วนเข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไรหรือไม่เมื่อดำเนินการตามกฎเกณฑ์ ของสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

6. ประสิทธิภาพและประสิทธิ (efficiency and effectiveness) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ กลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงานการจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการ และการให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์ เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีบริหาร

การบริหารการศึกษา มาจากคำว่า การบริหารและการศึกษา ซึ่งหากพิจารณาคำว่า การบริหาร อาจพิจารณาได้สองทาง คือ พิจารณาในรูปของกิจกรรมที่มนุษย์ร่วมกันดำเนินงาน เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสังคมประการหนึ่งและพิจารณาในรูปของศาสตร์ คือ หลักวิชาอันเป็นสาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และปัจจัยที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถดำเนินงานของหน่วยงาน องค์การ สังคม และประเทศชาติอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้การพัฒนาไปตามแนวทางที่กลุ่มชนนั้น มีความประสงค์ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางด้านการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหาร และการบริหาร

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในปี ค.ศ.1943 เขียนบทความด้านจิตวิทยา เรื่อง A Theory of Human Motivation และในปี ค.ศ.1954 ได้ผลิตผลงาน Motivation and Personality ที่ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจของมนุษย์เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจและการตอบสนองบุคลากร ได้แนวคิดนี้มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า

1. เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ (needs) หลายอย่างหรือหลายลำดับโดยอาจแบ่งเป็นความต้องการด้านวัตถุและความต้องการด้านจิตใจ
2. ความต้องการของมนุษย์ด้านวัตถุเช่นความต้องการทางกายภาพหรือปัจจัยสี่ส่วนความต้องการของมนุษย์ด้านจิตใจเช่นความต้องการเป็นหัวหน้างานที่ได้รับการยอมรับนับถือ
3. ส่วนใหญ่ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นโดยเริ่มจากลำดับขั้นล่างขึ้นไปเรื่อยๆ เมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นหนึ่งแล้วก็จะก้าวไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปอีก
4. ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้นลำดับขั้นแรกเกือบทั้งหมดเป็นความต้องการด้านวัตถุส่วนอีก 4 ลำดับขั้นส่วนใหญ่เป็นความต้องการด้านจิตใจทั้งนี้ในสภาพความเป็นจริงแต่ละลำดับขั้นไม่อาจแยกออกจากกันได้เด็ดขาดอาจมีบางส่วนคาบเกี่ยวกันบ้างและไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะต้องเกิดกับทุกคนช้อยกเว้นอาจเกิดขึ้นได้บ้างแต่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นไปในลักษณะดังกล่าว

สมพงษ์ เกษมสิน (2545) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญการบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐานการบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการการบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคนการบริหารอาศัยความร่วมมือ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2539, หน้า 24-26) ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ 7 ประการ คือ

1. การวางแผนหมายถึงการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. การจัดองค์การหมายถึงการจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

3. การจัดคนเข้าทำงานหมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหาร บุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นลดขั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงาน ให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

4. การสั่งการหมายถึงการอำนาจการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

5. การประสานงานหมายถึงการประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันสามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

6. การรายงานหมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

7. การงบประมาณหมายถึงการจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2542, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนภายในองค์การร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่นำเอาทรัพยากรการศึกษา มาปฏิบัติประกอบกับกระบวนการบริหารโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บาร์นาร์ด (Barnard) (1970 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2548, หน้า 15) กล่าวว่า องค์การ คือ ระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

เวเบอร์ (Weber) (1966 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2548, หน้า 15) กล่าวว่า องค์การ คือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมคิด บางโม (2548, หน้า 16) มีความเห็นว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลหลายๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น การจัดการ (Management) หรือการบริหาร (Administration) 2 คำนี้จึงเป็นคำที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยและใช้กันอยู่เสมออย่างกว้างขวางจึงมีความหมายคล้ายคลึงกันและใช้ทดแทนกันอยู่เสมอ เพราะฉะนั้น การจัดการ (Management) คือ การจัดการภารกิจภายในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือการจัดการหมายถึงภารกิจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคน ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของแต่ละบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนการบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับและแผนงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้กับการบริหารในภาครัฐหรือองค์การขนาดใหญ่ จากความเห็นของนักวิชาการต่อคำทั้ง 2

จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเจตนาธรรมของผู้ใช้ว่าจะมีความเหมาะสมไปในทางใดซึ่งอาจใช้คำ ทั้ง 2 คำแทนกันได้องค์ประกอบขององค์การ (Elements of Organization) ที่สำคัญ 5 ประการ

1. คนองค์การจะประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งส่วนใหญ่ องค์การจะมีคนเป็นจำนวนมาก ปฏิบัติงานร่วมกันหรือแบ่งงานกันทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยที่คนจะปฏิบัติงานร่วมกันได้ จำเป็นต้องอาศัย “ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์” เพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2. เทคนิคการบริหารองค์การต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือที่เรียกว่าเทคโนโลยี เพื่อการ แก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจหรืออาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้้องค์การไม่สามารถจะบริหารงานได้โดยอาศัย แต่เฉพาะประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาดของนักบริหารเท่านั้นในหลายกรณีผู้บริหารต้องอาศัยเทคนิค ทางการบริหาร เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจและในขณะเดียวกันก็เป็นการลดความเสี่ยงอีกด้วย

3. ความรู้ ข้อมูลข่าวสารหรือที่เรียกว่าสารสนเทศในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา การอาศัยเทคนิคทางการบริหารยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารองค์การนักบริหารยังต้องอาศัยความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อความเข้าใจเพื่อการวิเคราะห์ตลอดจนการคาดคะเนแนวโน้มในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นเทคนิคเพื่อการบริหารจึงควบคู่ไปกับความรู้ข้อมูลข่าวสาร

4. โครงสร้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่น้อยขององค์การซึ่งนักบริหารจะต้องจัดโครงสร้างให้ สอดคล้องกับงานเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมเพื่อให้งานขององค์การบรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มนุษย์ จัดตั้งองค์การขึ้นมาก็เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่มนุษย์ต้องการดังนั้นองค์การจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานของ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรูปแบบ การบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม 3) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัย หน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่ การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เฮนรีฟาโย (Henry Fayol) (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545, หน้า 69) ได้เสนอ ทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรือ งานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร(Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทาง ที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติ เอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆและอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคุณอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆของผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วยหากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกันถ้าผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพการไล่เพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. การจัดองค์การ (O-Organizing) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่างออกเป็นกรมฝ่ายแผนกจะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงานขนาดของการควบคุมและพิจารณาแบ่งสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (S-Staffing) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การโดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

4. การสั่งการหรืออำนวยการ (D-Directing) เป็นการกำกับดูแลสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำการจูงใจศิลปะการปกครองคนและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การประสานงาน (Co-Coordinating) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายทั้งในระดับสูงกว่าต่ำกว่าและการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (R-Reporting) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณซึ่งมีขั้นตอนดังนี้การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานตามงบประมาณการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

## 2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หรือการบริหารและการจัดการ โดยภาพรวมการบริหารและการจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยคำว่า การบริหาร Administration ใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นหลักการกำหนดนโยบายที่สำคัญ และกำหนดแผนซึ่งเป็นค่านิยมใช้ในการบริหาร ส่วนคำว่า การจัดการ Management เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (เปรื่องกิจรัตน์ ภร, 2543, อ้างถึงใน ภริดา พิรานนท์, 2553, หน้า 16)

คำอธิบายหรือความหมายของการบริหารจัดการนั้นมีปรากฏอยู่มากมายในตำราและบทความต่าง ๆ และเพื่อให้เข้าใจความหมายของการบริหารจัดการในที่นี้จึงขอยกคำจำกัดความของนักวิชาการบางท่านมาเป็นข้อสรุปดังนี้

1. การบริหารและการจัดการทดแทนกันได้ สำหรับคำว่า Management ซึ่งในอดีตแม้จะมีการพยายามเน้นคำว่า การบริหาร ให้สัมพันธ์กับคำว่า Administration ซึ่งเป็นการบริหารงานในภาคราชการและองค์กรที่มีได้มุ่งทำกำไร และพยายามจะแยกใช้คำว่า การจัดการให้เป็นเรื่องของการบริหารงานในภาคธุรกิจเอกชนเป็นการเฉพาะก็ตามแต่ในความจริงในทุกวันนี้ เนื่องจากบทบาทของภาคธุรกิจได้ขยายเติบโตขึ้นมาก พร้อมกับงานของภาครัฐบาลก็คาบเกี่ยวกับงานของภาคธุรกิจเอกชนอย่างใกล้ชิดจนไม่อาจแยกออกจากกันได้ สภาพเช่นนี้ได้ทำการบริหารงานของทั้งสองภาคเหมือนกันและน่าจะมีความหมายในลักษณะเดียวกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, อ้างถึงใน ภริดา พิรานนท์, 2553, หน้า 16)

2. ในบรรดางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินอยู่นั้น ไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหารหรือการจัดการ (Management) เนื่องจากงานทางด้านการบริหารหรือการจัดการ เป็นงานสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกให้มนุษย์ทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุดกว่าแต่ก่อน เพราะสังคมปัจจุบันมนุษย์ต่างร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มในลักษณะขององค์กร นับได้ว่า การจัดการเป็นวิธีเดียวที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเพิ่มกำลังความสามารถให้มีการผลิตเพื่อตอบสนองสังคมมนุษย์สามารถเพิ่มกำลังความสามารถให้มีการผลิตเพื่อตอบสนองสังคมมนุษย์ได้มากขึ้น(ธงชัย สันติวงษ์, 2539, อ้างถึงใน ภริดา พิรานนท์, 2553, หน้า 16)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายการร่วมประสานงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ โดยอาศัยทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการมาช่วยในการปฏิบัติงานหน้าที่ในการจัดการ (The Function of Management) นักวิชาการและนักบริหารได้มีการวิเคราะห์ว่าการจัดการเป็นความรู้ที่มีประโยชน์ ดังนั้นจึงได้จัดการศึกษาหน้าที่ของการจัดการโดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organization)
3. การจัดหาคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. ภาวะผู้นำ (Leading)
5. การควบคุม (Controlling)

สำหรับ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการไว้ 7 ประการด้วยกันคือ

P	=	Planning	การวางแผน
O	=	Organizing	การจัดองค์การ
S	=	Staffing	การจัดการคนเข้าทำงาน
D	=	Directing	การอำนวยการ
CO	=	Co-Ordinating	การประสานงาน
R	=	Reporting	การรายงาน
B	=	Budgeting	งบประมาณ

หน้าที่ของการจัดการและทักษะในแต่ละระดับขององค์การผู้บริหารคือบุคคลที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกิจกรรมต่างๆขององค์การเพื่อให้ดำเนินไปสู่ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้บริหารขององค์การสามารถจัดการตามกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการ 3 ชนิด คือ

1. ความสามารถด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการมองภาพรวมทั้งทั้งองค์การและความสามารถที่จะรวบรวมเอากิจกรรมและสถานการณ์ต่างๆตลอดจนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆในองค์การ

2. ความสามารถด้านคน (Human Skill) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการทำงานเป็นทีมการสร้างบรรยากาศในการทำงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3. ความสามารถด้านงาน (เทคนิค) (Technical Skill) มีความรู้ความชำนาญกระบวนการวิธีการขั้นตอนต่างๆในการทำงานและความสามารถในการประยุกต์ใช้งานประสบความสำเร็จได้ระดับของผู้บริหารแบ่งออกเป็น 3 ระดับด้วยคือ

3.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) ทำหน้าที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยกำหนดนโยบายต่างๆขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

3.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) ทำหน้าที่ควบคุมประสานงานกับผู้บริหารระดับต้นให้ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้และนำผลสำเร็จรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง

3.3 ผู้บริหารระดับต้น (First-line Manager) เป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติการและมีโอกาสรับรู้ปัญหาที่จริงทรัพยากรในการบริหารการจัดการทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

3.3.1 คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ

3.3.2 เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆขององค์การดำเนินการต่อไปได้

3.3.3 วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่นจำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำเพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต

3.3.4 เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management Method) การจัดการหรือการบริหาร ในองค์กรธุรกิจประกอบด้วยระบบการผลิตหรือระบบการให้บริการต่างๆหากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบขั้นตอนวิธีการต่างๆในการทำงานย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดี

### 3. แนวคิดความร่วมมือ

ความร่วมมือเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานภาครัฐที่ทำให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือไว้ ดังนี้

1. ความหมายของความร่วมมือ (Collaboration Definition) ความหมายของ “ความร่วมมือ” ในภาษาไทยเป็นคำที่มีความหมายกลางๆ คือ แนวทางของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือระหว่างองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความหมายในภาษาอังกฤษแล้วจะพบว่าคำว่า “ความร่วมมือ” ในภาษาไทยสามารถตีความได้ใน 2 ลักษณะ คือ ความร่วมมือแบบ Collaboration และความร่วมมือแบบ Cooperation โดยทั้ง 2 นี้มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ ความร่วมมือแบบ Cooperation หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่อาจก่อให้เกิดประโยชน์หรือความขัดแย้งขึ้นก็ได้ ขณะที่ความร่วมมือแบบ Collaboration มีความละเอียดอ่อนกว่า กล่าวคือ เป็นการผนวกเอาองค์กรอื่น ๆ ตั้งแต่ 1 องค์กรขึ้นไปเข้ามาในระบบความสัมพันธ์ หรือระบบพันธมิตร (Partnership) ที่มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ร่วมกัน ทั้งที่เป็นความร่วมมือที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) (Robert Agranoff and Michael McGuire, 2003, p. 4) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ความร่วมมือ” ในความหมายที่ตรงกับคำว่า “Collaboration” ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ความร่วมมือ” ไว้ดังนี้ Robert Agranoff and Michael Mc Guire (2003, p. 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความร่วมมือ” ว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้องค์กรต่างๆ หันมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ด้วยองค์กรเดียว หรือหากสามารถทำได้อาจประสบความสำเร็จได้ยาก โดยความร่วมมือเป็นการเข้ามามีบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกัน ภายใต้บริบทความร่วมมือที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน และหาข้อตกลงร่วมกัน (Reacting Agreement) มากกว่าเป็นเพียงการตัดสินใจ โดยความพยายามในการหาข้อตกลงร่วมกันนั้น ควรวางอยู่บนฐานของความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus-Based) และที่สำคัญที่สุดคือการแสดงบทบาทของแต่ละคน หรือแต่ละองค์กรจะต้องเป็นไปในลักษณะของหุ้นส่วน (Partners) ไม่ใช่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา Robert Agranoff (2006, pp. 33-43) และยังมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความหมายของความร่วมมือไว้ดังนี้ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงานแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล และวอร์ดเจ จันทรศร (2540, หน้า 30-31) กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกแก่ 2 ฝ่าย ทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายได้รับผลประโยชน์ในทางบวก สร้างความผูกพันและการยอมรับการทำงานเป็นทีมเพื่อความสะดวกของโครงการที่จะกระทำร่วมกัน

สรุปความหมายของความร่วมมือ (Collaboration) จึงหมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือหลายองค์กร ที่เป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อที่จะทำงานให้ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของหุ้นส่วน (Partnership) โดยมีกระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกัน และมีกระบวนการแสวงหาข้อตกลงและร่วมปรึกษาร่วมกันบนฐานของความเห็นพ้องต้องกันความร่วมมือ

ที่ดีต้องมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ เพื่อให้ความร่วมมือนั้นสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนองค์ประกอบของร่วมมือ ดังนี้

2. องค์ประกอบของความร่วมมือ (Collaboration Components) ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือกันในต่างประเทศทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนประชาชน พบว่าองค์ประกอบของร่วมมือกัน 9 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลต่อการร่วมมือกันเพื่อจัดการปัญหาชุมชน เช่น Elinor Ostrom (2002, p. 12) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการร่วมมือกันจัดการชุมชนที่สำคัญประการหนึ่งคือ การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียในประโยชน์ส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการจัดการด้าน Leach D. William (2006, pp. 4) เสนอหลักการร่วมมือจัดการชุมชนในแนวประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ คูเปอร์, เบเยอร์, มีก (Cooper, Beyer, and Meek, 2006, p.6) ยังเห็นว่าการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อจัดการชุมชน ต้องยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ Mark Lubell (2004, p. 5) เห็นว่า การจัดการชุมชนในแนวทางของการมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องเป็นผู้มีส่วนได้เสียในระดับรากหญ้า จึงจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จได้ อินเนส, คอนนิค, บูเฮอร์ (Innes, Connick, Booher, 2007, p. 10) เห็นว่าการร่วมมือเพื่อจัดการชุมชนโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น ควรเป็นแนวทางการร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ

ประการที่ 2 ความตระหนักต่อปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการร่วมมือกันเพื่อจัดการชุมชน โดยนักวิชาการที่แสดงให้เห็นความสำคัญกับการมีความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมคือ Ostrom Elinor (2001, p. 23)

ประการที่ 3 การกระจายอำนาจและการสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการร่วมมือกันเพื่อจัดการชุมชน มีการศึกษาโดยนักวิชาการหลายๆ ท่าน ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยนี้ นักวิชาการท่านแรกที่สนับสนุนแนวคิดนี้คือ Ostrom Elinor (2001, p. 24) ที่ศึกษาพบว่า บรรดาผู้ใช้ประโยชน์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยทรัพยากรส่วนรวม และมีความตั้งใจจะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนี้อีกเป็นเวลานานๆ และมีอิสรภาพในการปกครองตัวเองจนสามารถตั้งกฎเกณฑ์ของตัวเองได้ นักวิชาการอีกท่านหนึ่งคือ Thomas M. Koontz (2003, p. 12) เห็นว่าการกระจายอำนาจโดยให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียมีอำนาจในการตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามนักวิชาการอีกท่านหนึ่งคือ Ernita Joaquin (2005, p. 10) เห็นว่าการจัดการสาธารณะควรมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้การดูแลของรัฐ จะส่งเสริมให้การจัดการสาธารณะแบบมีส่วนร่วมนี้ให้ประสบความสำเร็จได้

ประการที่ 4 ความแตกต่างทางกายภาพวัฒนธรรมและผลประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการร่วมมือกันเพื่อจัดการชุมชน มีการศึกษาโดยนักวิชาการหลายๆ ท่าน ที่แสดงให้เห็นความสำคัญในประเด็นนี้ ได้แก่ Ostrom Elinor (2001, p. 25) โดยค้นพบจากการศึกษาเรื่อง บทบาทของความขัดแย้งในการปฏิบัติการร่วมกันของกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน : หลักฐานบางส่วนจากชุมชนในเขตป่าไม้ของประเทศเนปาล พบว่า การจัดระเบียบความร่วมมือในกลุ่มผู้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขึ้นอยู่กับประเภทและความกว้างของความหลากหลายในชุมชน นอกจากนี้ปฏิกริยาของบุคคลในกลุ่มชนที่มีความหลากหลายนี้ ก็ยังเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในเรื่องของความร่วมมือและความเป็นผู้นำด้วย

ประการที่ 5 การสร้างกฎระเบียบยังคงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการร่วมมือกัน เพื่อจัดการชุมชน มีการศึกษาโดยนักวิชาการที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการสร้างกฎระเบียบ คือ N.K.Woodfield, J.W.S.Longhurst, C.I.Beattie, T.Chatterton and D.P.H. Laxen (2006, p. 13) และ Ostrom Elinor (2001, p. 23)

ประการที่ 6 การเรียนรู้และการปรับตัวของผู้มาใหม่ ประเด็นนี้ Ostrom Elinor (2001, p. 24) ศึกษาพบว่า การปรับตัวเข้าหากันของสมาชิกในกลุ่มชนที่มีการแบ่งชนชั้นนั้นสามารถทำได้ ถ้าความแตกต่างนี้เกิดขึ้นมาเนื่องจากการย้ายถิ่นฐานเข้ามาที่หลัง ผู้มาใหม่มักจะเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบของผู้ที่อยู่มาก่อน

ประการที่ 7 การชดเชยผู้ที่ได้รับผลกระทบ Ostrom Elinor (2001, p. 25) ยังค้นพบข้อสำคัญอีกประการหนึ่งคือการใช้ประโยชน์ที่มีความแตกต่างกันมากกว่าสองแบบขึ้นไปนั้นจะเพิ่มความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากร การชดเชยให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนี้ได้

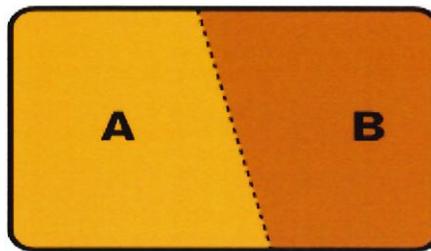
ประการที่ 8 การมีทางเลือกที่หลากหลายเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการร่วมมือกัน เพื่อจัดการสิ่งแวดล้อมมีการศึกษาโดย Caroline Hermans, Jon Erickson, Tom Noordewier, Amy Sheldon, and Mike Kline (2007, p. 34) พบว่า การใช้เทคนิคการร่วมมือกันวางแผนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การตัดสินใจแบบหลายทางเลือก (Multicriteria decision analysis : MCDA) จะช่วยทำให้มีเครื่องมือในการตัดสินใจขั้นต้น เพื่อช่วยให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมมือกันตัดสินใจได้

ประการที่ 9 การประสานความร่วมมือโดยองค์กรกลางและการจัดตั้งองค์กรเฉพาะกิจหรือรูปแบบคณะกรรมการ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการร่วมมือกันเพื่อจัดการชุมชน มีการศึกษาโดยนักวิชาการที่แสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยนี้ ได้แก่ Spicer S. (2006, p. 21) Sarah S. Elkind (1994, p. 11) และ Tanya Heikkila And K. Gerlak (2005, p. 26) ที่พบว่า การร่วมมือกันในลักษณะของการจัดตั้งองค์กรเฉพาะกิจขึ้นมาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับปัญหาขนาดใหญ่และมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เนื่องจากจะสามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ดีกว่าการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเองเพียงลำพัง

จากองค์ประกอบของความร่วมมือทั้ง 9 องค์ประกอบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยบางสถานการณ์นั้นอาจจะต้องมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของความร่วมมือได้ และความร่วมมือที่เกิดขึ้นที่มีองค์ประกอบของความร่วมมือที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่รูปแบบของความร่วมมือที่แตกต่างกัน ดังจะนำเสนอให้เห็นในหัวข้อต่อไปนี้

3. รูปแบบของการบริหารจัดการความร่วมมือ (Models of Collaborative Management) รูปแบบของความร่วมมือที่ชุมชนใช้ในการจัดการความร่วมมือ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง หลายรูปแบบ อันเป็นแนวคิดที่นิยมและนำมาใช้ในการศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากมาย ดังมีรายละเอียดดังนี้ โดยทั่วไปความร่วมมือมีรูปแบบที่หลากหลายและแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้รวบรวมรูปแบบความร่วมมือจากนักวิชาการ ตลอดจนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ เนื่องจากการนำเสนอรูปแบบความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ ไว้อย่างละเอียด และเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการรวบรวมวิธีการต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างความร่วมมือตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างชัดเจนและครอบคลุม ดังนี้ Hager and Curry (2009, pp. 1-9) กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือขององค์กรไม่แสวงหากำไร (nonprofit organization) โดยรูปแบบความร่วมมือสามารถแบ่งได้เป็น 8 รูปแบบ ดังนี้

1. Fully Integrated Merger เป็นรูปแบบความร่วมมือที่มีการบูรณาการ หรือควบรวมความร่วมมือจาก 2 องค์กรเข้าด้วยกันอย่างเต็มรูปแบบ และความร่วมมือกันจะมีสัดส่วนความร่วมมือจากทั้ง 2 องค์กรในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยความร่วมมือที่เกิดขึ้นในรูปแบบความร่วมมือ เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของภารกิจ (mission) และด้านการดำเนินงาน (operation) โดยประโยชน์ของความร่วมมือประเภทนี้ งบประมาณมีการใช้อย่างคุ้มค่า กล่าวคือ งบประมาณที่ใช้ต่อภารกิจหนึ่ง ๆ จะคุ้มค่าเงินมากกว่า เนื่องจากองค์กร 2 องค์กร ปฏิบัติภารกิจเหมือนกันแต่แยกกันดำเนินการ ทำให้ต้องใช้งบประมาณ 2 ส่วน แต่หากควบรวมกันหรือบูรณาการกันจะใช้งบประมาณเพียงส่วนเดียว ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความร่วมมือแบบ Fully Integrated Merger

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.9)

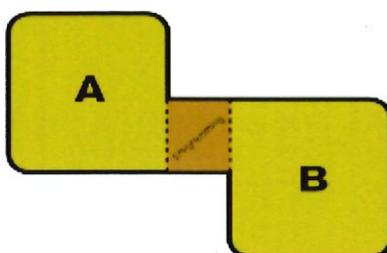
2. Partially-Integrated Merger เป็นรูปแบบความร่วมมือที่มีการบูรณาการ หรือควบรวมความร่วมมือด้วยกันเพียงบางส่วน ซึ่งความร่วมมือรูปแบบนี้ องค์กร 2 องค์กร จะทำการบูรณาการหรือร่วมมือกันเฉพาะบางกิจกรรม หรือเฉพาะบางส่วนที่แต่ละองค์กรมีความสามารถไม่เพียงพอ ประโยชน์ของรูปแบบความร่วมมือประเภทนี้ คือ สามารถแบ่งปันทรัพยากร และความชำนาญของแต่ละองค์กรระหว่างกัน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่ไม่สามารถจะดำเนินการได้โดยองค์กรเดียว ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบความร่วมมือแบบ Partially-Integrated Merger

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.3)

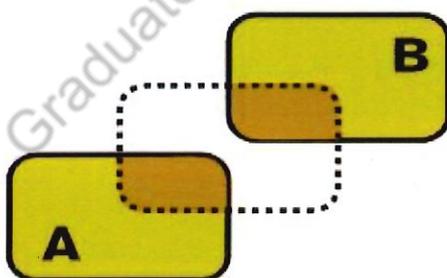
3. Joint Program Office เป็นรูปแบบความร่วมมือที่มีการเชื่อมโยงกิจกรรมบางกิจกรรมเข้าด้วยกันเท่านั้น และเหตุที่เป็นแค่การเชื่อมโยงหรือร่วมมือกันเฉพาะบางกิจกรรม เนื่องจากองค์กรทั้ง 2 องค์กร มีลักษณะหรือเนื้องานแตกต่างกัน ซึ่งประโยชน์ของความร่วมมือรูปแบบนี้ ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลและความคิดในหัวข้อที่มีการเชื่อมโยงกัน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Program Office

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.4)

4. Joint Partner with Affiliated Programming รูปแบบความร่วมมือขององค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป โดยความร่วมมือรูปแบบนี้ องค์กรแต่ละองค์กรที่ร่วมมือกัน จะมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอยู่แล้ว โดยผลของความร่วมมือทำให้เกิดการจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมา เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจง ดังภาพประกอบ 5

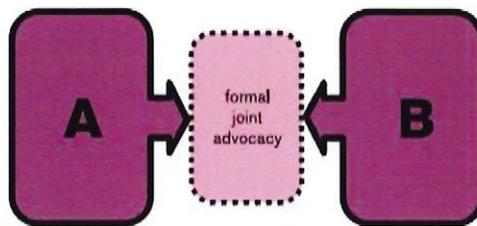


ภาพประกอบ 5 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partner with Affiliated Programming

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.5)

5. Joint Partnership for Issue Advocacy รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partnership for Issue Advocacy เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงเวลาหนึ่ง โดยองค์กรที่มาร่วมมือกันจะต้องมีความต้องการเหมือนกัน และความร่วมมือรูปแบบนี้ สามารถผลักดันความต้องการของทั้ง 2 องค์กรให้สำเร็จขึ้นมาได้ โดยตัวอย่างที่ใช้อยู่ประกอบเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นที่อ้างถึงใน Hager and Curry (2009) ได้อ้างถึงความร่วมมือของหน่วยงานที่ต้องการผลักดันให้เกิดการยอมรับการแต่งงานของเพศเดียวกันแบบถูกกฎหมาย โดยความร่วมมือนี้เกิดจาก The National Center for Lesbian Rights,

Lambda Legal และ The American Civil Liberties Union ที่ร่วมมือกัน เพื่อผลักดันประเด็นการแต่งงานแบบถูกกฎหมายของคนเพศเดียวกันได้สำเร็จ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partnership for Issue Advocacy

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.6)

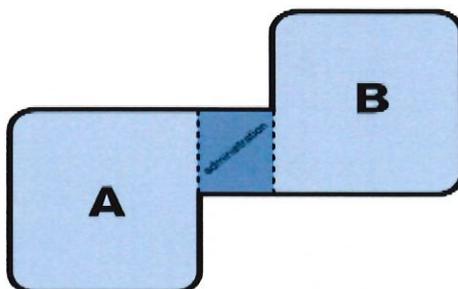
6. Joint Partnership with the Birth of a New Formal Organization รูปแบบความร่วมมือขององค์กร 2 องค์กรขึ้นไปที่มีความต้องการที่จะพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรเดิมขึ้นมา โดยความร่วมมือประเภทนี้จะช่วยประหยัดงบประมาณ เกิดการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ร่วมกัน มีการร่วมมือกันของผู้บริหารเพื่อจัดการกับหน่วยงานใหม่ที่จัดตั้งขึ้นมา ตัวอย่างของรูปแบบความร่วมมือประเภทนี้ คือ The Carroll Center for the Blind, The Washington State School for the Blind, The Perkins School for the Blind และ The Canadian National Institute for the Blind ร่วมมือกันเพื่อจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมาใหม่เพื่อใช้สำหรับเป็นศูนย์เพื่อการพัฒนาและอบรมแก่คนตาบอดขึ้นมา ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Partnership with the Birth of a New Formal Organization

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.7)

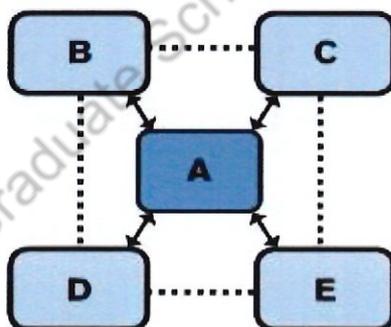
7. Joint Administrative Office and Back Office Operations รูปแบบความร่วมมือ Joint Administrative Office and Back Office Operations รูปแบบนี้คล้ายคลึงกับรูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Program Office คือ มีการเชื่อมโยงกิจกรรมบางกิจกรรมเข้าด้วยกัน แต่รูปแบบความร่วมมือประเภทนี้นอกจากการเชื่อมโยงกิจกรรมเข้าด้วยกันแล้ว ยังมีการเชื่อมโยงหรือช่วยกันในการจัดการ งบประมาณ บุคลากรเข้าไปด้วย ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 รูปแบบความร่วมมือแบบ Joint Administrative Office and Back Office Operations

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.8)

8. Confederation รูปแบบความร่วมมือแบบรวมกลุ่มที่องค์กรต่าง ๆ จะมีความถนัดในงานต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน จึงเกิดความร่วมมือขึ้นระหว่างกัน แต่ความร่วมมือประเภทนี้จะมียุทธศาสตร์กลางที่เป็นศูนย์รวมอยู่ที่องค์กรต่าง ๆ จะส่งข้อมูลหรือกิจกรรมที่ตนถนัดมาให้แก่องค์กรกลาง อย่างไรก็ตาม องค์กรต่าง ๆ มีอำนาจในการบริหารจัดการงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องฟังคำสั่งจากองค์กรกลาง ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบความร่วมมือแบบ Confederation

ที่มา : Hager & Curry (2009, p.9)

นอกจากรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ยังมีรูปแบบความร่วมมือที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดในงานวิจัย ต่างๆ คือ รูปแบบความร่วมมือของ Agranoff and McGuire (2003, pp. 48-63) ที่ได้แบ่งรูปแบบความร่วมมือออกเป็น 6 รูปแบบ

1. รูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction – Based Management Model) รูปแบบความร่วมมือนี้มีกลยุทธ์แสวงหาความร่วมมือทั้งต่อบุคคลและหน่วยงานที่หลากหลายทั้งจากภาครัฐและภาคส่วนอื่นตามขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction) ที่ต้องดำเนินการ พร้อมทั้งมีความตื่นตัวในความร่วมมือที่จะค้นหาและเชื่อมต่อกับองค์กรที่มีศักยภาพมีทรัพยากร ที่จำเป็นต่อ

การบรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ ทั้งนี้ลักษณะกิจกรรมของความร่วมมือมี 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะกิจกรรมบนฐานความร่วมมือตามขอบเขตภาระหน้าที่แนวตั้ง (Vertical Jurisdiction – Based Activity) คือ เป็นความร่วมมือบนความสัมพันธ์ขององค์การภาครัฐในระดับต่าง ๆ 2) ลักษณะกิจกรรมบนฐานความร่วมมือตามขอบเขตภาระหน้าที่แนวนอน (Horizontal Jurisdiction – Based Activity) ซึ่งเป็นความร่วมมือบนความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพึ่งพาอาศัยในการดำเนินงานร่วมกัน โดยไม่มีองค์การหรือภาคส่วนใดมีอำนาจเหนือองค์การหรือภาคส่วนอื่นตลอดจนมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งบประมาณข้อมูลผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละองค์การ เป็นต้น เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนด รวมทั้งต้องมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน เช่น การระบุพันธกิจ การชี้แจงภารกิจ การประเมินสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก การระบุกลยุทธ์และการปฏิบัติงาน เป็นต้น และสุดท้ายกิจกรรมที่ถือว่าสำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งของการสร้างความร่วมมือประเภทนี้ คือ ต้องจัดให้มีการเจรจาต่อรอง (bargaining and negotiation) ระหว่างองค์การร่วมด้วย

2. รูปแบบของความพยายามป้องกันตนเอง (Abstinence Model) เป็นรูปแบบของความร่วมมือมีกลยุทธ์ความร่วมมือแบบตั้งรับไม่ให้ถูกผนวกเข้าไปในกระบวนการสร้างความร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ ไม่มีความตื่นตัวในการแสวงหาความร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความแตกต่างจาก รูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction Based Management Model) ข้างต้น เนื่องจากอาจเป็นเพราะองค์การนั้นมีภาระหน้าที่ที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการดำเนินการ โดยอาจมีเหตุผลหลายประการด้วยกัน ดังนี้

2.1 ต้องการหลีกเลี่ยงกระบวนการหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งกฎระเบียบและกติกาบางอย่างจากอิทธิพลภายนอก

2.2 มีภารกิจอย่างอื่นที่จำเป็นต้องดำเนินการหรือต้องรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานอื่น

2.3 ขาดทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสร้างความร่วมมือหรือขาดศักยภาพที่เพียงพอต่อการเข้ามาเล่นเกมความสัมพันธ์หรือการเจรจาต่อรองกับองค์การอื่น ๆ

2.4 ไม่ต้องการให้ความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมากับองค์การภายนอกเข้ามากระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

3. รูปแบบความร่วมมือแนวตั้ง (Top – Down Model) เป็นรูปแบบความร่วมมือกับองค์การที่อยู่ในระดับต่ำกว่าหรืออยู่ในระดับล่างลงไป เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เนื่องจากต้องประสบปัญหาและอุปสรรคจากการเชื่อมความสัมพันธ์กับองค์การที่อยู่ในระดับที่เหนือขึ้นไปหรือที่อยู่ในระดับเดียวกัน โดยหน่วยงานระดับล่างเปรียบเสมือนเป็นตัวแทน (Agent) ที่ยินยอมดำเนินการแทนหน่วยงานระดับบนซึ่งเป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานและสนับสนุน ทรัพยากร กลยุทธ์ในความร่วมมือของหน่วยงานมีลักษณะตั้งรับดำเนินการตามบทบังคับหรือการร้องขอจากการประสานงาน

4. รูปแบบความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor – Recipient Model) เป็นรูปแบบที่กิจกรรมความร่วมมือในระดับปานกลางถึงสูง ระหว่างองค์การที่รับบทบาทเป็นผู้ให้เงินสนับสนุน (granter) กับองค์การที่รับบทบาทเป็นผู้รับเงินสนับสนุนโดยทั้งสององค์การจะดำเนินงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีการควบคุมกันเอง (two-party control) กล่าวคือ องค์การที่ให้เงินสนับสนุนต้องพึ่งพาองค์การที่รับเงินสนับสนุนให้มีการนำเป้าหมายของตนเองไปสู่การปฏิบัติ ขณะเดียวกันองค์การที่รับเงินสนับสนุนก็ต้องพึ่งพาองค์การที่ให้เงินสนับสนุนทางด้านการเงิน ซึ่งเหตุผลที่ทำให้การสร้างความร่วมมือ

แบบ Donor-Recipient มีความแตกต่างจากการสร้างความร่วมมือแบบ Top-Down อย่างชัดเจน คือ การสร้างความร่วมมือแบบ Donor-Recipient ปราศจากการควบคุมจากองค์การที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป

5. รูปแบบความร่วมมือแบบครั้งคราว (Reactive Model) เป็นรูปแบบที่ทั้งระดับของกิจกรรม และการดำเนินกลยุทธ์ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง บางกรณีองค์การอาจให้ความร่วมมือเพื่อการปฏิบัติงาน แต่บางครั้งองค์การอาจไม่ให้ความร่วมมือโดยประเด็นที่ถูกพิจารณาว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว ได้แก่

5.1 องค์การที่มีอำนาจอิสระและมีความมั่นคงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (autonomy and integrity) ทำให้สามารถสร้างขอบเขตขึ้นมาป้องกันตนเองจากอิทธิพลภายนอกหรือจากภัยคุกคามจากภายนอกได้

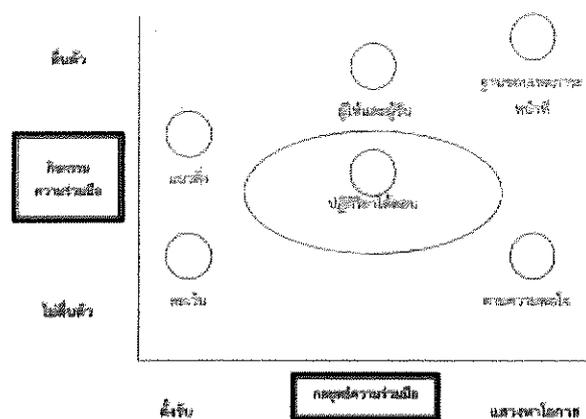
5.2 การรับเอาลักษณะการบริหารจัดการแบบแยกฝ่ายการเมืองออกจากฝ่ายบริหาร (the old politics-administration dichotomy) ส่งผลให้เกิดการพิจารณาว่าการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์การที่เปรียบเสมือนฝ่ายบริหารและองค์การที่เปรียบเสมือนฝ่ายการเมืองดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่จำเป็นและไม่น่าพึงปรารถนา

5.3 มีการพิจารณาว่า กิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างความร่วมมือไม่ได้อยู่ในขอบเขตภารกิจขององค์การหรือไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจพื้นฐานที่องค์การต้องรับผิดชอบแต่อย่างใด

5.4 กิจกรรมที่เกิดขึ้นถูกพิจารณาว่า ได้ถูกอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบและการดูแลขององค์การใดองค์การหนึ่งอยู่แล้ว ดังนั้น การที่จะเข้าไปดำเนินการอีก อาจก่อให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันได้

6. รูปแบบความร่วมมือตามความพอใจ (Contented Model) เป็นรูปแบบที่ดำเนินกลยุทธ์ความร่วมมือแบบฉกฉวยโอกาสหรือเป็นการพยายามเก็บเกี่ยวโอกาสที่ดีให้แก่ตนเอง (opportunistic) โดยเป็นความร่วมมือกับองค์การที่มีแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนมีแผนงานที่สามารถสร้างผลกระทบและขยายโอกาสที่ดีให้กับตนเองได้เพียงเท่านั้น มีระดับกิจกรรมความร่วมมือต่ำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถดำเนินความสัมพันธ์ และเลือกโอกาสที่ดีให้กับองค์การ ซึ่งจะพยายามรักษาทุน (cost) ที่ตนเองลงไปให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

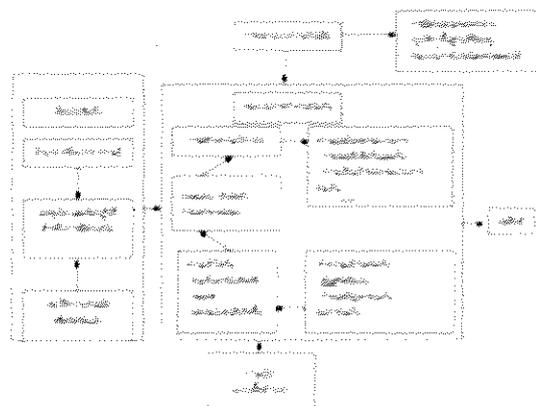
จากรูปแบบของความร่วมมือทั้ง 6 ประเภทข้างต้น สามารถเปรียบเทียบระดับ ของกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดจนกลยุทธ์ที่ได้มีการนำมาใช้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 รูปแบบของการบริหารจัดการความร่วมมือ

ที่มา : Agranoff & McGuire (2003, p.45)

จากภาพประกอบ 10 จะเห็นได้ว่าความร่วมมือแบบพิจารณาขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction-based) เป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากที่สุด เนื่องเป็นรูปแบบความร่วมมือที่เปิดโอกาสให้องค์การต่างๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง และสามารถสร้างความกระตือรือร้นให้กับองค์กรที่ทำงานร่วมกัน ขณะที่ความร่วมมือแบบละเว้นความร่วมมือ (Abstinence) จะมีลักษณะตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ องค์กรที่ร่วมมือกันไม่มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานร่วมกันสำหรับความร่วมมือแบบตามความพอใจ (Contented) พบว่า จะมีความพยายามที่จะสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ค่อนข้างต่ำ นอกเสียจากว่ามีความจำเป็นหรือแน่ใจแล้วว่ากิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจะนำไปสู่ผลประโยชน์ หรือขยายโอกาสให้กับองค์กรของตนเองในระดับที่น่าพอใจ ส่วนของความร่วมมือแบบแนวตั้ง (Top-Down) และความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor-Recipient) กิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจะมีรูปแบบที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่ องค์กรที่เหนือกว่าหรือองค์กรที่เป็นผู้ให้จะเป็นผู้กำหนดแนวทาง ความแตกต่างของความร่วมมือทั้งสองรูปแบบข้างต้น คือ ความร่วมมือแบบ Top-Down นั้น ตัวองค์กรที่เหนือกว่ามักจะมีการระเบียบต่างๆ มากากกับ หรือ ควบคุมองค์กรที่ด้อยกว่า ซึ่งในบางกรณีก็สร้างความไม่พอใจให้กับองค์กรที่ด้อยกว่า แต่องค์กรที่ด้อยกว่าก็อาจจะต้องยอมรับสภาพเพื่อแลกกับการช่วยเหลือหรือการสนับสนุนด้านต่างๆ ขณะที่ลักษณะของความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor-Recipient) นั้นจะเพิ่มเติมกระบวนการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เข้ามา ส่วนความร่วมมือในรูปแบบสุดท้ายคือความร่วมมือแบบปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive) มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากแต่ละองค์กรสามารถเลือกที่จะร่วมมือหรือไม่ให้ความร่วมมือเป็นวาระๆไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละสถานการณ์ Ansell and Gash (2007, pp.548 – 557) ได้เสนอตัวแบบการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กร (Model of Collaborative Governance) โดยสรุปจากวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ จำนวน 137 กรณี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณสุข การศึกษา การจัดสวัสดิการสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และจากคำสำคัญที่มีความเกี่ยวพันกัน อาทิ การจัดการร่วมกัน (Co-Management) การมีส่วนร่วมของสาธารณะ (Public Participation) การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง (Alternative Dispute Resolution) เป็นต้น ตัวแบบความร่วมมือดังกล่าวได้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ตัวแปร ได้แก่ เงื่อนไขเริ่มต้น (starting conditions) การออกแบบความร่วมมือ (institutional design) ภาวะผู้นำ (leadership) และกระบวนการทำงานร่วมกัน (collaborative process) ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 Model of Collaborative Governance

ที่มา : Ansell & Gash (2007, p.550)

จากภาพประกอบ 11 สามารถอธิบายตัวแบบการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์การดังกล่าว ตัวอย่างแสดงให้เห็นถึง ตัวแปรกระบวนการทำงานร่วมกันถือว่าเป็นแกนหลักของโมเดลที่มีเงื่อนไขเริ่มต้น การออกแบบความร่วมมือและภาวะผู้นำ เป็นตัวแทนในการสนับสนุนที่สำคัญต่อกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

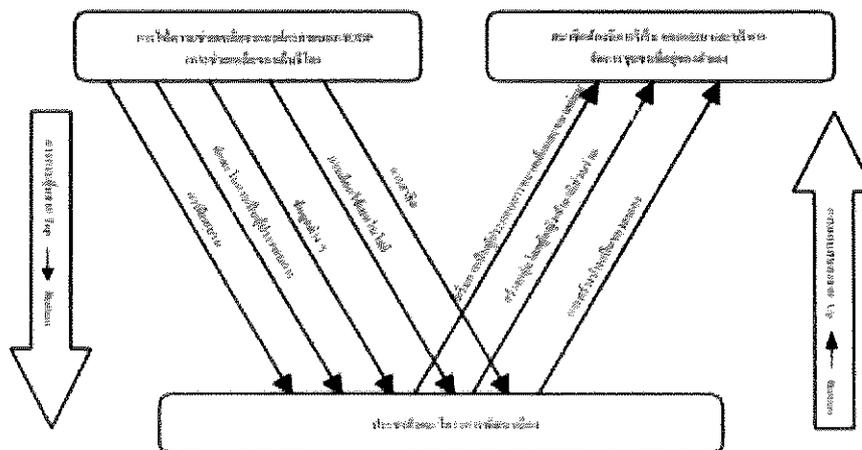
ตัวแปรแรก เงื่อนไขเริ่มต้น (starting conditions) เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการปฏิบัติงานร่วมกัน (cooperation) ระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) หรือระหว่างองค์การมีเงื่อนไข 2 ประการ คือ 1) จูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม (participation) และ 2) การทำงานร่วมกันหรือความขัดแย้งในอดีต ซึ่งสภาพเงื่อนไขดังกล่าวกำหนดความสมดุลของพลังงานอำนาจ ทูตทางสังคมที่กลายเป็นทรัพยากร และความรู้ที่แตกต่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวแปรที่สอง การออกแบบความร่วมมือ (Institutional Design) โดยกำหนดกฎพื้นฐานภายใต้การทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้เช่น ระบุว่าใครควรเข้ามามีส่วนร่วมบ้าง เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจและเอื้อให้กระบวนการทำงานของชุมชนที่ต้องประสานกับภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน แบบเปิดกว้าง

ตัวแปรที่สาม ภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวย (Facultative Leadership) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน การสร้างความเชื่อมั่น สร้างบรรยากาศ ต่อการพูดคุยสื่อสารระหว่างภาคส่วนต่างๆให้เกิดการประนีประนอมและการอำนวยความสะดวก ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้นจนจบและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ตัวแปรที่สี่ กระบวนการทำงานร่วมกัน (Collaborative Process) ด้วยสมาชิกของกลุ่มชุมชนเอง อย่างเสมอภาค ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถนำพาและเชื่อมประสาน ร่วมตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเป็นเจ้าของร่วมกัน มองประโยชน์ทุกภาคส่วน เข้าใจ พูดคุยให้ความร่วมมือ เกิดผลสำเร็จ ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะใหม่ๆ สามารถช่วยเหลือกลุ่มและองค์การต่างๆ เพื่อร่วมกันหาข้อเท็จจริง กำหนดกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มีความคิดริเริ่ม ยุติธรรม สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม วางแผนปฏิบัติการ และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้เกิดประสิทธิภาพตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติการกิจของพวกเขาและการปรับปรุงให้เกิดความยั่งยืนดียิ่งๆขึ้นไป

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการตอบสนองของ (Michael Majale, 2003) ที่ได้ศึกษาวิจัยโครงการพัฒนาเมืองแบบบูรณาการ(Integrated Urban Development Project – IUDP) มีความช่วยเหลือในการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิก ซึ่งในการเสริมสร้าง ศักยภาพในการจัดการหรือการกระทำ เพื่อมุ่งส่งผลโดยผ่านการฝึกอบรมและการสาธิตวิธีการใช้งานและการจัดการเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับที่อยู่อาศัย มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการจัดหาที่อยู่อาศัยและบริการที่เพียงพอสำหรับสมาชิก โดยการสร้างงานและรายได้และการส่งเสริมหลักการบริหารจัดการเมืองที่ดี “The Action and Response Model” ที่ใช้ใน IUDP ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการตอบสนอง (IUDP Action – Response Model)

ที่มา : Michael Majale (2003, p.14)

จากภาพประกอบ 12 แสดงให้เห็นถึงความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก มีการกระตุ้นจากองค์กรช่วยเหลือภายนอกจากบนลงล่างสู่โครงการฯอันมีการฝึกอบรม ทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ข้อมูลต่างๆ การเลือกใช้เทคโนโลยีและการสาธิต และตอบสนองจากล่างขึ้นบนซึ่งกล่าวคือจากโครงการฯสู่การจัดการที่อยู่อาศัยซึ่งสมาชิกต้องมีการริเริ่ม ออกแบบ และบริหารจัดการชุมชนตัวเอง โดยการริเริ่มอาจเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กที่สร้างงานกันเองในกลุ่ม อาจมีผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วม ต่างร่วมกันสร้างชุมชนของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการจัดการที่อยู่ของสมาชิก

เมื่อรวบรวมการประเมินผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อม การประเมินผลและการวินิจฉัยการคิดเชิงกลยุทธ์การเริ่มต้นโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการเมือง/ชุมชนร่วมสร้างทุนทางสังคมการออกแบบกระบวนการการศึกษาหารือ การอำนวยความสะดวกกลุ่ม สร้างทีมงานและพลวัตกลุ่ม การฟังการสร้างฉันทามติตามความสนใจ การเจรจาต่อรอง การดำเนินการ การพัฒนาแผนปฏิบัติการ ธรรมภิบาลออกแบบโครงสร้างหนี้สาธารณะ การจัดการเครือข่าย แก้ปัญหาความขัดแย้งการประเมินผลงาน มีการเพิ่มวิธีปฏิบัติเพื่อความร่วมมือ (สมรรถนะ) เข้ามา

ตาราง 1 สมรรถนะของความร่วมมือ

การประเมินผล	การเริ่มต้น	การปรึกษาหารือ	การดำเนินการ
- การวิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อม	- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การอำนวยความสะดวกกลุ่ม	- การพัฒนาแผนปฏิบัติการ
- การประเมินผลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การเมือง/ชุมชน	- สร้างทีมงานและพลวัตกลุ่ม	- ธรรมชาติ
- การวินิจฉัย	- สร้างทุนทางสังคม	- การฟัง	- ออกแบบโครงสร้างหนี้
- การคิดเชิงกลยุทธ์	- การออกแบบ	- การสร้างฉันทามติตาม	สาธารณะ
	- กระบวนการ	ความสนใจ	- การจัดการเครือข่าย
		- การเจรจาต่อรอง	- แก้ปัญหาความขัดแย้ง
			- การประเมินผลงาน

**วิธีปฏิบัติเพื่อความร่วมมือ (สมรรถนะ)**

ความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน	การเปิดกว้างและความเสี่ยง
การสร้างมูลค่า	ความรู้สึกร่วมกัน
การคิดเชิงระบบ	และการเชื่อมโยง
	ความอ่อนน้อมถ่อมตน

ที่มา : Morse & Stephens (2008, pp.565-584)

จากรูปแบบของความร่วมมือที่มีความหลากหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่แตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของปัญหาและลักษณะของกลุ่มหรือบุคคลที่ร่วมมือกัน ซึ่งรูปแบบของความร่วมมือที่แตกต่างกันดังกล่าว

### 3.1 ลักษณะของความร่วมมือ (Collaboration Characteristics)

ลักษณะความร่วมมือมีหลายลักษณะทั้งในระดับองค์กรและปัจเจกชน ดังนี้

เลนนิ่ง และแอมเบอร์ (Lenning and Ebbers) (1999, pp.1-4) ได้กล่าวถึงลักษณะความร่วมมือ คือ ลักษณะงานที่เกิดขึ้นในขณะที่องค์กรหรือปัจเจกบุคคลเกิดความร่วมมือกัน โดยลักษณะความร่วมมือมีได้หลายลักษณะ ได้แก่ การแชร์ความคิดซึ่งกันและกัน การให้ประสบการณ์ในกิจกรรมร่วมกัน การให้ความสนใจในกิจกรรม การมีความสัมพันธ์กันและสร้างความคิดร่วมกัน การดูแลเอาใจใส่ต่อกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน การเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร การเป็นผู้สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่ การเป็นผู้มีสถานภาพตามที่ชุมชนนับถือ การเป็นผู้ที่สามารถหาทรัพยากรแก่ชุมชน การเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญการมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ ลักษณะของความร่วมมือ สามารถพิจารณาได้จากการมีส่วนร่วมแท้และการมีส่วนร่วมเทียม เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมอีกลักษณะหนึ่ง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (genuine-participation) เป็นการเข้าใจร่วมกันในลักษณะที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นงานจนสิ้นสุดหรือเป็นการประยุกต์ความสามารถของตนมาใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมเทียม

(pseudo-participation) เป็นเพียงการให้ข้อมูลโดยไม่เข้าไปมีส่วนร่วม หรือเป็นเพียงการบอกแหล่งทรัพยากรเพื่อนำไปปฏิบัติเท่านั้น

สรุปได้ว่า ลักษณะความร่วมมือ คือ ลักษณะงานที่เกิดขึ้นในขณะท้องเคการหรือปัจเจกบุคคลเกิดความร่วมมือกัน โดยลักษณะความร่วมมือมีได้หลายลักษณะ เช่น การแชร์ความคิดซึ่งกันและกัน การให้ประสบการณ์ในกิจกรรมร่วมกัน การให้ความสนใจในกิจกรรม การมีความสัมพันธ์กันและสร้างความคิดร่วมกัน การดูแลเอาใจใส่ต่อกันความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน การเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร การเป็นผู้สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่ การเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ เป็นต้นจะเห็นได้ว่าการเพิ่มขีดสมรรถนะความร่วมมือที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน การสร้างมูลค่า การคิดเชิงระบบการเปิดกว้างและความเสี่ยง ความรู้สึกของการร่วมกันและการเชื่อมโยง และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

นอกเหนือจากการร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการจัดการที่อยู่อาศัยที่ดีต้องมี กระบวนการสร้างความร่วมมือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ความร่วมมือกันของกลุ่มหรือบุคคลประสบความสำเร็จดังมีรายละเอียดต่อไปนี้กระบวนการสร้างความร่วมมือ (Collaboration Process) กระบวนการสร้างความร่วมมือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ความร่วมมือกันของกลุ่มหรือบุคคลประสบความสำเร็จดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

กระบวนการสร้างร่วมมือของ สุระพี อาคมคง (2550, หน้า 13) ได้กล่าวว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นคิด คือ คิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันในลักษณะร่วมคิด มิใช่คิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียว
- 2) ขั้นวางแผน คือ นำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกันโดยการระดมทรัพยากรของทุกฝ่าย เช่น คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ
- 3) ขั้นลงมือทำ คือ นำแผนที่ได้ไปร่วมกันทำ เพื่อเป็นไปตามแผนที่วางไว้
- 4) ขั้นติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น และ
- 5) ขั้นรับผลประโยชน์ร่วมกัน มีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรมที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น การเรียนรู้จากการร่วมคิด ร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมและร่วมมือแบบสมานฉันท์เสมอภาคเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งผลประโยชน์ทางอ้อมนี้ถือว่ามีความสำคัญมากขึ้นตอนของความร่วมมือนั้นได้กล่าว ได้สอดคล้องกับลักษณะขั้นตอนการทำงานเป็นทีมแบบพลวัตของกลุ่ม ซึ่งการทำงานแบบพลวัตของกลุ่มนั้นเปรียบเสมือนกับพลังงานของทีมที่ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งทุกคนในทีมต่างก็นำความรู้และประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

นอกจากนี้ World Health Organization (2010) หรือองค์การอนามัยโลก ได้เสนอกระบวนการสร้างความร่วมมือที่ถือว่าเป็นไปได้อย่างแท้จริง ต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง คือ การวางแผน (planning) คือ ต้องร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับ ความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่สอง คือ การดำเนินกิจกรรม (implementation) คือ ต้องร่วมมือในการจัดการและบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริการ ขั้นตอนที่สาม คือ การใช้ประโยชน์ (utilization) คือ ต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม และขั้นตอนที่สี่ คือ การได้รับผลประโยชน์ (obtaining benefits) เป็นการร่วมมือที่ต้องได้รับผลแจกจ่าย ผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ฐานที่เท่ากัน ด้าน Gordon (1996 : 34) ได้นำเสนอ

กระบวนการร่วมมือ (collaborative model) ว่าประกอบด้วย 3 ขั้นตอน เพื่อให้ผู้อยู่ในความร่วมมือได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง และนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง คือ การกำหนดปัญหา พร้อมทั้งกำหนดการใช้ทรัพยากรและความผูกพันร่วมกัน ขั้นตอนที่สอง คือ การกำหนดทิศทาง โดยต้องมีการกำหนดขั้นตอน และกำหนดผู้ที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะแสวงหาข้อมูลทางเลือกและข้อตกลงร่วมกัน และขั้นตอนที่สาม คือ การปฏิบัติการ ต้องมีการกำหนดหลักการ และวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงานร่วมกันจากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การวางแผนนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการตามแผนที่กำหนดไว้ คือ จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ และจัดระบบติดต่อสื่อความหมายอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความเข้าใจตรงกัน เมื่องานสำเร็จจำเป็นต้องมีการติดตามผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมความร่วมมืออันแสดงถึงความร่วมมือกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ การเงินโดยการดำเนินการกับภาคส่วนต่าง ๆ อันนำไปสู่ความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ ผ่านกิจกรรมต่างๆ กิจกรรมความร่วมมือ (Collaborative Activities) กิจกรรมความร่วมมือ เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการสร้างความร่วมมือ และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ความร่วมมือกันของกลุ่มหรือบุคคลประสบความสำเร็จดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Robert Agranoff and Michael McGuire (2003 : 67-95) ได้อธิบายถึงกิจกรรมความร่วมมือในบริบทสภาพแวดล้อมแนวตั้ง (Vertical Environment) ซึ่งเป็นบริบทความสัมพันธ์ขององค์การภาครัฐในระดับต่าง ๆ และบริบทสภาพแวดล้อมแนวนอน (Horizontal Environment) ที่เป็นการสัมพันธ์ระหว่างองค์การในภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. กิจกรรมความร่วมมือแนวตั้ง (Vertical Collaborative Activities) ประกอบด้วย

1.1 การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Information Seeking) เป็นการติดต่อที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งส่วนมากเป็นข้อมูลเกี่ยวกับแผนงาน โครงการทั่วไปมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อมูลเชิงเทคนิค

1.2 การแสวงหาแนวทางการปรับเปลี่ยน (Adjustment Seeking) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องเพื่อให้ระงับหรือปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ มาตรฐาน ข้อบังคับฯ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

#### 2. กิจกรรมความร่วมมือแนวนอน (Horizontal Collaborative Activities) ประกอบด้วย

2.1 การวางนโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy making and Strategy making) การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ร่วมกัน อาจดำเนินการในรูปแบบที่เป็นทางการ อาทิ การทำความตกลงร่วมกัน (Agreement) เป็นต้น หรือแบบไม่เป็นทางการ อาทิ การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมนี้เป็นกระบวนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกัน

2.2 การแลกเปลี่ยนทรัพยากร (Resource Exchange) เป็นกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้เมื่อได้มีการระบุแนวทางการทำงานและกำหนดเป้าหมายร่วมกันเรียบร้อยแล้ว ลักษณะของความร่วมมือระหว่างองค์การจะเป็นไปในลักษณะของพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือ องค์การที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต้องปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่สนับสนุนด้านทรัพยากร โดยสามารถเรียกองค์การทั้งสองตามบทบาทของความร่วมมือว่า “องค์การผู้ผลิต (Craftsman)” และ “องค์การวัตถุดิบ (Raw material)” โดยในบางกรณีองค์การที่มาร่วมมือกันสามารถสวมบทบาททั้งสองบทบาทในเวลาเดียวกัน

2.3 การดำเนินโครงการร่วมกัน (Project – based work) การดำเนินโครงการร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แต่โดยหลักการแล้วองค์กรต่างๆอาจมีการร่วมมือกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน โดยการดำเนินโครงการร่วมกันก็เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มความร่วมมือ

#### 4. แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ

แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ มีความสำคัญต่อการจัดการที่อยู่ในชุมชนให้มั่นคงตลอดไป ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้ ได้มีนักวิชาการเป็นจำนวนมาก อาทิ R.Middel, J. Gieskes and O.Fisscher (2005 : 374), Mandell & Steelman, (2003 : 197-224) และ Robert Agranoff (2006 : 61) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือว่า จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขต่างๆ คือ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน (Common Aim) รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนรายละเอียดของเป้าหมาย (Goal Sharing) เพื่อสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของแต่ละฝ่าย 2) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) 3) มีการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ซึ่งกันและกัน อาทิ การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การประชุมทางไกล (Tele conference) การจัดระบบฐานข้อมูล (Web –based geographic information system) ตลอดจนเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจอื่น ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาองค์การร่วมกัน 4) เปิดใจและเปิดกว้างทางความคิด (Openness) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นปัญหา และข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่แต่ละฝ่ายประสบ และ 5) ต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเป็นช่วงระยะเวลา ยาวนาน (Long – term Interaction) เพื่อสรุปการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ

จากแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือว่า จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขต่างๆ จึงจะสามารถพัฒนาความร่วมมือได้ แต่แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือดังกล่าว ไม่ได้เป็นการยืนยันถึงความร่วมมือที่เกิดขึ้นจะเป็นความร่วมมือที่ดี

#### 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือ (Collaborative Factors)

เหตุผลพื้นฐานที่องค์กรต่างๆ ต้องสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรให้เกิดขึ้น เนื่องจากแต่ละองค์กรมีข้อจำกัดในตัวเอง Beverly Cigler (2001, pp.78 – 81) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยก่อนที่จะสร้างความร่วมมือเพื่อเป็นไปถึงข้อจำกัดดังกล่าว มี 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) แนวทางการแก้ไขปัญหา 2) สถานภาพด้านงบประมาณ 3) การสนับสนุนขีดความสามารถจากภายนอก/การช่วยเหลือทางเทคนิค 4) ประสิทธิภาพการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร 5) การกำหนดนโยบายของผู้นำองค์กร 6) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานร่วมกัน 7) การรับการสนับสนุนจากทางราชการ 8) การสนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างกว้างขวาง และ 9) การสร้างกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการเจรจาต่อรอง (bargaining) เพื่อค้นหาฉันทามติ (consensus) จึงเป็นหนทางที่ดีที่สุดในแก้ไขข้อจำกัดของแต่ละองค์กร เมื่อแต่ละองค์กรมีข้อจำกัดจึงจำเป็นต้องแสวงหาองค์การที่สามารถที่จะอุดช่องว่างข้อจำกัดของตนได้ ซึ่งองค์การที่ตนเองต้องการสร้างความร่วมมือด้วยนั้น จะต้องมึลักษณะที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ ต้องยอมรับถึงความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และต้องมีการแสดงออกถึงความต้องการพึ่งพาอาศัยกันในระดับปฏิบัติการ

นอกจากนี้ McGuire (2006, pp.34) ยังได้ระบุถึงปัจจัยหลักหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยหลักหรือสภาพเงื่อนไข 2 ประการ คือ ประการแรก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (societal change) โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของสังคมข่าวสารและสารสนเทศ (information age) ทำให้เกิดโครงสร้างทางสังคมต่างๆ ที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงข้ามผ่านขอบเขตและหน้าที่ขององค์กรได้ ทำให้สังคมโลกมีความหลากหลาย อำนาจขององค์กรไม่รวมศูนย์อย่างในอดีต รวมถึงสังคมโลกต้องการความร่วมมืออิสระและปัจเจกชนสูง ด้วยเหตุเหล่านี้จึงก่อให้เกิดยุคของเครือข่ายและความร่วมมือ (network and collaborative age) และประการที่สอง รูปแบบของปัญหา (types of problems) ปัญหาในปัจจุบันที่ภาครัฐต้องเผชิญไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ องค์กรแบบราชการ เช่น ปัญหาความยากจน การดูแลสุขภาพอนามัย การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่มีแนวทางแก้ไขที่ชัดเจนหรือไม่มีทางแก้ไขที่สมบูรณ์และยั่งยืน จึงมีความต้องการ กลไกที่มีความแตกต่างที่มีความยืดหยุ่น ความกว้างขวาง สามารถปรับตัวและดำเนินการได้รวดเร็ว ความร่วมมือในภาครัฐจึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

อีกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรของ Linden (2003, pp. 8-11) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือขึ้น ได้แก่ 1) สภาพปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problems) เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการความร่วมมือ โดยปัญหาที่ซับซ้อนต่างๆ เช่น ปัญหาการขยายตัวของสภาพความเป็นเมือง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการก่อการร้าย เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้โดยองค์กรใดเพียงองค์กรหนึ่ง จำเป็นที่จะต้องอาศัยมุมมองสภาพปัญหาที่หลากหลาย 2) การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าร่วมในประเด็นสาธารณะหรือประเด็นของชุมชนต่างๆ เป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือ เพื่อสร้างความสมดุลของความต้องการและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก 3) ภาคสาธารณะหรือประชาชนหมดความอดทนต่อการทำงานที่ซ้ำซ้อนและการดำเนินงานที่ไม่ได้ผลของหน่วยงานต่างๆ 4) สภาพแวดล้อม ในปัจจุบันเป็นโลกที่ไม่มีใครเป็นผู้รับภาระโดยตรง "nobody's in charge world" ดังเช่น โลกอินเทอร์เน็ตจะเป็นโลกที่ไม่มีผู้ใดเป็นผู้รับภาระดูแลโดยตรงทั้งหมด เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเกิดระบบที่ร่วมกันดูแลรับผิดชอบสิ่งต่างๆ 5) การเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ขอบเขตไม่ชัดเจน (Bounded Boundaries) ในบางกิจกรรมมีความไม่ชัดเจนว่าเป็นขอบเขตความรับผิดชอบของใคร รวมถึงขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรก็อาจไม่ชัดเจน

นอกจากนี้ Suangsuwan Jutatip (2005, p. 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A development of the indicators and the cause and effect model of collaboration of primary school teachers in phranakhon si ayutthaya province งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความร่วมมือร่วมพลังของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและพัฒนาโมเดลสาเหตุและผลของความร่วมมือร่วมพลังของครู ซึ่งในโมเดลสาเหตุและผลของความร่วมมือพบว่าการทำงานร่วมกันได้รับอิทธิพลจากสามกลุ่มของปัจจัยในระดับที่แตกต่างกัน: ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับระหว่างบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ และการทำงานร่วมกันมีผลกระทบต่อสามกลุ่มของปัจจัย: ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับระหว่างบุคคล และปัจจัยระดับองค์การ

นอกจากนี้ พบว่า ทั้งสามสาเหตุของการทำงานร่วมกัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับองค์การมีผลกระทบโดยตรงกับการทำงานร่วมกัน และในรูปแบบการทำงานร่วมกันมีผลกระทบต่อปัจจัย

ที่เกิดขึ้นสามระดับของการทำงานร่วมกัน; ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับองค์การ และยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับบุคคล ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันมากที่สุด ในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระดับองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันน้อย

การทำงานร่วมกันเป็นโครงสร้างแฝงที่แสดงถึงพฤติกรรมที่ประชาชนทำหน้าที่หรือทำงานร่วมกับคนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน ปัจจัยที่เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ที่พบคือ การเอาใจใส่แก้ไขปัญหาร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่แยกและร่วมกันทำ การควบคุมอำนาจร่วมกัน การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเคารพในการตัดสินใจของคนอื่นๆ และการแบ่งปัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือที่กล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก คือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ปัจจัยระดับองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านงบประมาณ แม้ว่าองค์การมีความร่วมมือกันเกิดขึ้น โดยมีการวางแผน วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี งบประมาณ อย่างครบถ้วนแล้ว แต่หากบุคลากรหรือหน่วยงานที่ทำการร่วมมือกันนั้น ไม่มีการประสานงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มไม่ชัดเจน หรือขาดทักษะใด ๆ ที่สำคัญไป ความร่วมมือนั้นก็อาจล้มเหลวได้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ “ความร่วมมือ” ประกอบด้วย

1. ความหมายของความร่วมมือ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความร่วมมือ คือ การที่มีผู้ที่เกี่ยวข้องหรือองค์การที่เกี่ยวข้องต้องมีตั้งแต่ 2 คนหรือ 2 องค์การขึ้นไป มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของหุ้นส่วนโดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีกระบวนการแสวงหาข้อตกลงร่วมกันบนฐานของความเห็นพ้องต้องกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการร่วมมือเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก คือ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ปัจจัยระดับองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านทรัพยากรปัจจัยด้านงบประมาณ

3. ลักษณะของความร่วมมือ คือ ลักษณะงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ยังคงหรือปัจเจกบุคคลเกิดความร่วมมือกันโดยลักษณะความร่วมมือมีได้หลายลักษณะ เช่น การแชร์ความคิดซึ่งกันและกัน การให้ประสบการณ์ในกิจกรรมร่วมกัน การให้ความสนใจในกิจกรรม การมีความสัมพันธ์กันและสร้างความคิดร่วมกันการดูแลเอาใจใส่ต่อกันความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน การเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร การเป็นผู้สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่ การเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ

4. รูปแบบความร่วมมือที่กล่าวถึงกันอย่างมากของ Agranoff & M. McGuire, (2003 : 48-63) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีรูปแบบความร่วมมือที่ชัดเจน ได้แก่ 1) Jurisdiction-based Management Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือโดยการเปิดโอกาสให้องค์การจากภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาร่วมมือกันเพื่อสรรค์สร้างให้เป้าหมาย รวมทั้งภารกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมขึ้นได้ 2) Abstinence Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือโดยการพยายามป้องกันตนเองไม่ให้ถูกผนวกเข้าไปในกระบวนการสร้างความร่วมมือ 3) Top-Down Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับองค์การที่อยู่ในระดับต่ำกว่า 4) Donor-Recipient Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การที่รับบทบาทเป็นผู้ให้เงิน

สนับสนุน (granter) กับการที่รับบทบาทเป็นผู้รับเงินสนับสนุน 5) Reactive Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือแบบครั้งคราว 6) Contented Model รูปแบบการสร้างความร่วมมือแบบฉกฉวยโอกาสหรือเป็นการพยายามเก็บเกี่ยวโอกาสที่ดีให้แก่ตนเอง (opportunistic)

5. กระบวนการความร่วมมือ คือ การวางแผนนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการตามแผนที่กำหนดไว้ คือ จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ และจัดระบบติดต่อสื่อความหมายอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความเข้าใจตรงกัน เมื่องานสำเร็จจำเป็นต้องมีการติดตามผลและประเมินผล

6. กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการสร้างความร่วมมือ จะประกอบด้วย การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาแนวทางการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการดำเนินโครงการร่วมกัน

7. แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันและมีการแลกเปลี่ยนรายละเอียดของเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งกันและกัน มีการเปิดใจและเปิดกว้างทางความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเป็นช่วงระยะเวลายาวนาน

## 5. ประวัติสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2564, หน้า 1) ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อาคาร 4 ชั้น ศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถนนเอเชีย ต.คลองสวนพลู อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 0-3533-6882-3 โทรสาร 035-336-881 E-Mail : ayutthayaculture@gmail.com เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับจังหวัดของกระทรวงวัฒนธรรมมีหน้าที่ในการบริการประชาชน และสนับสนุน ส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กร ตลอดจนองค์กรส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในภารกิจ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 65 ก ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 ทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค

### 4.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด
2. ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด
3. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด

5. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

6. ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบ

#### 4.2 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน

#### 4.3 พันธกิจ

1. บูรณาการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสู่ประชาชนและชุมชน
2. สร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
3. บูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
4. พัฒนาฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

#### 4.4 ยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้เป็นองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
3. การสร้างค่านิยม จิตสำนึกและภูมิปัญญาในการบูรณาการ ศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรต่าง ๆ

#### 4.5 เป้าประสงค์

1. สร้างเครือข่ายและระดมทรัพยากรในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
2. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมประสานและบูรณาการ การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
3. บูรณาการมิติทาง ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม กับวิถีชีวิตของประชาชน

#### 4.6 ประวัติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางและเป็นเขตเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่สำคัญ โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดมีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ และมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน เคยมีชื่อเสียงในฐานะเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่ไม่มีอำเภอเมือง แต่มี อำเภอพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ชาวบ้านโดยทั่วไปนิยมเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า "กรุงเก่า" หรือ "เมืองกรุงเก่า" ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 75 กิโลเมตรสถานที่ตั้ง อาณาเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดอ่างทองและ จังหวัดลพบุรี
2. ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี

3. ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดสระบุรี
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสุพรรณบุรี

## 6. เอกสารวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 การวิจัยในประเทศ

กมลพรรณ พึ่งดวง (2560, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือหลักคุณธรรมและจริยธรรม กับ หลักความเสมอภาค ส่วนที่คงเหลือ 8 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผลหลักประสิทธิภาพหลักภาวะรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ และหลักการตอบสนอง 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงานความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณษา เมืองสนธิ (2562, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าหลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักสำคัญที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการตอบสนองและความเสมอภาค เนื่องจากการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน มีความเป็นกลางและเสมอภาคต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด และมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทาง การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอัตรากำลังให้มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นรวมถึงควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการต่อไป

วิภาส ทองสุทธิ (2564, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กรณีศึกษาโรงเรียนภูวิทยา จังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก หลักการกระจายอำนาจ และหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกและไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

จีรนาถ ภูริเศวตกำ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูง คือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสและด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านหลัก ประสิทธิภาพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดของครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ใน การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ศราวุฒิ ดาวกรงแก้ว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลใน การบริหารงานสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลใน การบริหารงานสำนักงานเขตประเวศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $x = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพหลักประสิทธิผล และหลักการกระจายอำนาจตามลำดับ ระดับการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อธิภัทร วรรณโสภา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล สี่อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส รองลงมาคือหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ บริหารส่วนตำบลสี่ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ มีดังนี้ ควรมีการตรวจสอบการออก ข้อบัญญัติกฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับความจำเป็นของท้องถิ่นเพื่อให้การออกข้อบัญญัติตรงกับสภาพ ปัญหาและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อ ข้อบัญญัติ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสแสดงออกต่อกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดขึ้นอย่างทั่วถึง ควรประชาสัมพันธ์ผลการจัดซื้อ จัดจ้างให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนรวมถึงมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรจัดเวที นิทรรศการเพื่อแสดงผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและซักถาม ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและนำความคิดเห็นนั้นไปปรับปรุง การทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่อไป ควรปรับปรุงขบวนการทำงาน ให้รวดเร็วเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ควรจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมพัฒนา ชุมชนและวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุด

ชาติตระกูล เจริญภักดี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ระดับธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรมหลัก ความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และหลักการมีส่วนร่วม พบว่าการบริหารงานของสถานีตำรวจในจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับด้านความคาดหวังหรือความต้องการปรับปรุงปฏิรูป

การบริหารระบบการทำงานของสถานีดำรวจเพื่อนำไปสู่การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่างพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคาดหวังให้มีการปรับปรุงในเรื่อง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภารกิจ ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ผลงานความสามารถและความอาวุโส ทั้งนี้ควรให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน ปราศจากการแทรกแซง และกดดันจากผู้มีอำนาจเช่น ผู้บังคับบัญชา รวมถึงนักการเมืองในด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมถึงเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน ตลอดจนมีความต้องการให้กลไกการตรวจสอบจากประชาชนมีความเข้มแข็งในการตรวจการทำงานของตำรวจได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามก็คงพบกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหรือสร้างธรรมาภิบาลในเกิดขึ้นในสถานีดำรวจพบว่า ปัญหาการละเลยในการปฏิบัติตามธรรมาภิบาล อาทิเช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การถูกแทรกแซงทางการเมืองโดยเฉพาะนายตำรวจระดับชั้นผู้ใหญ่สมัครใจเป็นผู้รับใช้นักการเมืองเพื่อประโยชน์ตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าขาดจิตสำนึกในวิชาชีพ เป็นต้น

จรงค์ สุวัฒน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม ทั้งนี้เพราะสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริการประชาชนเป็นสำคัญ เช่น การจัดจุดบริการข้อมูลสำหรับแนะนำอธิบายขั้นตอนในการบริการแก่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการ รวมถึงการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น ในส่วนของบังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารงานและการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

วราญา จตุพัฒน์รังสี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลปอแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าหลักนิติธรรมมีระดับสูงสุด หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรมตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานในด้านความสามารถในการผลิตมีระดับสูงสุด ความมั่นคง การอยู่รอด การพัฒนา การได้มาซึ่งทรัพยากรความสามารถในการปรับตัว ความพึงใจในงาน และความเจริญเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้านกับประสิทธิผลการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่ามีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน คือ หลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่า โดยหลักคุณธรรมอยู่ในระดับสูงสุด จะเห็นว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลปอแก้วให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่าเพียง 2 หลักในการบริหารงานภายในองค์กร

## 6.2 การวิจัยต่างประเทศ

เนียมห์ (Niamh, 2013, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปกครองของสถานศึกษา โดยกล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียน เพราะมีส่วนช่วยให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประชุม เอกสารสำคัญต่างๆ โดยบทสรุปของงานวิจัยอ้างอิงจากค่าการประเมินประสิทธิภาพของตนเองของฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยกล่าวว่า ในการปกครองโรงเรียนที่ดีนั้นต้องปกครองในหลายมิติ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ทำงานด้านงบประมาณเป็นสิ่งที่ยากลำบาก โดยงานวิจัยนี้ได้พยายามที่จะให้ความกระจ่างบางประการเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในการดูแลโรงเรียนว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสมาชิกในโรงเรียนอิทธิพลของฝ่ายบริหารและหัวหน้างานมีความสำคัญต่อระบบความคิด ควรมีการแบ่งอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดความคุ้มค่าในการทำงาน

สตีเวน และคณะ (Steven and Others, 2012, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารองค์การของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียนเอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่ความเป็นผู้นำโครงสร้างการบริหาร การใช้วัฒนธรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร รวมถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนของรัฐบาล เช่น การบริหารแบบประชาธิปไตย และการบริหารแบบได้รับมอบหมาย ให้ดูแลผลประโยชน์ ล้วนแต่มีประโยชน์สำหรับการอธิบายบางแง่มุมของโรงเรียนเอกชนในประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 ของรัฐควีนส์แลนด์กำลังได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการกระจายอำนาจตามแนวคิดของการปกครองแบบรัฐ มีโครงสร้างที่ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วยธรรมาภิบาลแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้เช่นกัน

คราค (Clarke, Vicki Clinell Burge, 2001, p.35) ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่าพบว่าในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงได้มากขึ้นนอกจากนี้ยังมีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆของท้องถิ่นโดยเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมกันภายในสังคมการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกหรือการปกครองแบบอุปถัมภ์

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ประชาชนที่ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชน ผู้ที่มารับ  
บริการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,756 คน (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา, 2564)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มารับบริการของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane) ดังนี้

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

โดย  $n$  = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

$N$  = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable error) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ยอมรับให้  
เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{4,756}{1 + (4,756)(0.05)^2}$$

$$n = 368.97$$

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน คือ ประชาชนที่เข้ารับ  
การประชาชนที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางวัฒนธรรมสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน  
และประชาชนที่เข้ารับบริการ จำนวน 150 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน รวม 30 ข้อ ได้แก่

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| 1. ด้านหลักนิติธรรม      | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านหลักคุณธรรม       | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านหลักความโปร่งใส   | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านหลักความคุ้มค่า   | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยมีค่าคะแนน 5 ระดับ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ไว้ดังนี้ (Likert, 1932 ,p.140) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายความว่า ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายความว่า ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายความว่า ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายความว่า ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายความว่า ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีลิเคิร์ต (Likert's Scale) ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. รวบรวมเนื้อหาและสาระต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้สอดคล้องและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามการวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งถ้ามีข้อแก้ไขดำเนินการตามคำแนะนำจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

## 2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ โดยวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไข การใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยใช้เกณฑ์

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าเที่ยงตรงใช้ได้  
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงใช้ไม่ได้  
 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 จึงถือว่าใช้ได้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริงได้แก่ ผู้รับบริการจาก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของคอนบราซ (Cronbach) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย แนวทางการพัฒนาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยในการขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยถึงวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้รับบริการสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนผู้มารับบริการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยตนเองจนครบจำนวน 400 คน

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไป

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลการให้บริการประชาชนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการแอสดี

แบบสอบถามตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้ที่มารับบริการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	400	100.00
เพศ		
ชาย	138	34.50
หญิง	262	65.50
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	38	9.50
31 - 40 ปี	90	22.50
41 - 50 ปี	169	42.30
มากกว่า 50 ปี	103	25.80
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	18	4.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	30	7.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	3.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	30	7.50
ปริญญาโทขึ้นไป	126	31.50
อาชีพ		
ข้าราชการ	60	17.10
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	185	52.70
พนักงานเอกชน	63	17.90
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	18	5.10
รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	1.50
10,001 - 15,000 บาท	36	9.00
15,001 - 20,000 บาท	78	19.50
20,001 - 30,000 บาท	48	12.00
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	232	58.00

จากตาราง 2 พบว่าประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	4.35	.63	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.16	.74	มาก
3. เจ้าหน้าที่สำนักงานการบริการงานด้วยความโปร่งใส	4.28	.76	มากที่สุด
4. มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.23	.69	มากที่สุด
5. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	4.29	.76	มากที่สุด
โดยรวม	4.26	.57	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .575) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	4.47	.65	มากที่สุด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดีสุภาพอ่อนโยนและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ	4.44	.62	มากที่สุด
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรม และจริยธรรม	4.30	.76	มากที่สุด
4. ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อสังคม	4.31	.70	มากที่สุด
5. บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	4.39	.78	มากที่สุด
โดยรวม	4.38	.50	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .505) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดีสุภาพอ่อนโยนและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการและน้อยที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการทำงานโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.13	.72	มากที่สุด
2. การบริหารงานกิจกรรมต่างๆมีการรายงานผลและเปิดเผยต่อสาธารณะ	4.20	.65	มากที่สุด
3. มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง	4.22	.74	มากที่สุด
4. มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน	3.98	.73	มากที่สุด
5. กระบวนการทำงานเปิดเผยและตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ	4.17	.64	มาก
โดยรวม	<b>4.14</b>	<b>.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .523) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารงานกิจกรรมต่างๆ มีการรายงานผลและเปิดเผยต่อสาธารณะและน้อยที่สุด คือ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน	4.18	.70	มาก
2. ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน	4.47	.61	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน	4.12	.73	มาก
4. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของประชาชน	4.23	.71	มากที่สุด
5. มีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลในด้านต่างๆ	4.33	.70	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	.56	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .561) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลในด้านต่างๆ และน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ตระหนักในหน้าที่การบริหารงานและเป้าหมาย สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่	4.37	.66	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.52	.59	มากที่สุด
3. เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นใน การแก้ปัญหาในดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรม	4.21	.78	มากที่สุด
4. เจ้าหน้าที่สำนักงานยอมรับผลที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน	4.31	.56	มากที่สุด
5. เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร	4.31	.71	มากที่สุด
โดยรวม	4.34	.52	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .522) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ตระหนักในหน้าที่การบริหารงานและเป้าหมายสอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรม

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและชุมชน	4.23	.71	มากที่สุด
2. มีการจัดลำดับความสำคัญ ทำก่อน - หลัง	4.23	.63	มากที่สุด
3. มีประสิทธิภาพและทักษะในการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์โดยรวม	4.21	.79	มากที่สุด
4. การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุด	4.13	.70	มาก
5. การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.25	.72	มากที่สุด
โดยรวม	4.21	.58	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .580) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและชุมชน และมีการจัดลำดับความสำคัญ ทำก่อน - หลัง และน้อยที่สุด คือ การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุด



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน	4.34	.79	มากที่สุด
2. ควรอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ	4.33	.68	มากที่สุด
3. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว	4.35	.74	มากที่สุด
4. ควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	4.34	.68	มากที่สุด
5. ควรจัดแยกห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน และถูกสุขลักษณะ	4.76	.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.43	.58	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = .58) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ควรจัดแยกห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว และน้อยที่สุด คือ ควรอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคง

ด้านการรักษาความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ควรมีมาตรการป้องกันการเกิดปัญหา	4.18	.62	มาก
2. ควรมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการข่าวสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารในสำนักงาน	4.39	.60	มากที่สุด
3. ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสนับสนุนในการรักษาความมั่นคง	4.28	.74	มากที่สุด
4. ควรมีการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมประท้วงเรียกร้องของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	4.23	.77	มากที่สุด
5. ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับภาคเอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการรักษาความมั่นคงอนุรักษ์ฟื้นฟู	4.40	.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.30	.57	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .57) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับภาคเอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการรักษาความมั่นคงอนุรักษ์ฟื้นฟูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ควรมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการข่าวสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารในสำนักงาน และน้อยที่สุด คือ ควรมีมาตรการป้องกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน

ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น	4.57	.52	มากที่สุด
2. ควรมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเป็นหลัก	4.55	.55	มากที่สุด
3. เปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	4.49	.74	มากที่สุด
4. ควรปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน	4.67	.56	มากที่สุด
5. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ที่มีความถูกต้องตรงกับความ เป็นจริง	4.47	.79	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	.52	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .52) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ควรปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และน้อยที่สุด คือ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ที่มีความถูกต้องตรงกับความ เป็นจริง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ

ด้านการรับมือช่วยเหลือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ควรมีความพร้อมอยู่เสมอในงานอำนวยความสะดวกการเกิดสถานการณ์ต่างๆ	4.56	.53	มากที่สุด
2. ควรมีการจัดกำลังตำรวจควบคุม ความเรียบร้อยในการจัดงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเป็นอย่างดี	4.65	.62	มากที่สุด
3. ควรมีการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมกับประชาชนที่สนใจ	4.55	.69	มากที่สุด
4. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	4.53	.64	มากที่สุด
5. ควรเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเสนอข้อคิดเห็นให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว	4.56	.66	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	.53	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .53) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ควรมีการจัดกำลังตำรวจควบคุม ความเรียบร้อยในการจัดงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ควรมีความพร้อมอยู่เสมอในงานอำนวยความสะดวกการเกิดสถานการณ์ต่างๆ และควรเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเสนอข้อคิดเห็นให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว และน้อยที่สุด คือ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.43	.58	มากที่สุด
2. ด้านการรักษาความมั่นคง	4.30	.57	มากที่สุด
3. ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน	4.55	.52	มากที่สุด
4. ด้านการรับมือช่วยเหลือ	4.57	.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	.49	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .49) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรักษาความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน และด้านการรับมือช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 138)		หญิง (n = 262)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.20	.64	4.29	.53	-1.44	.148
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.28	.62	4.43	.42	-2.85	.005*
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.20	.62	4.11	.46	1.52	.127
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.28	.53	4.26	.57	.41	.680
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.32	.60	4.36	.47	-.74	.458
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.18	.64	4.22	.54	-.75	.448
รวม	4.24	.54	4.28	.40	-.74	.455

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.067	3	1.356	4.195	.006*
	ภายในกลุ่ม	127.951	396	.323		
	รวม	132.018	399			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.063	3	1.021	4.091	.007*
	ภายในกลุ่ม	98.813	396	.250		
	รวม	101.876	399			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.740	3	.580	2.134	.095
	ภายในกลุ่ม	107.610	396	.272		
	รวม	109.350	399			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.905	3	.302	.957	.413
	ภายในกลุ่ม	124.759	396	.315		
	รวม	125.664	399			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.295	3	.765	2.842	.038*
	ภายในกลุ่ม	106.604	396	.269		
	รวม	108.899	399			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	5.736	3	1.912	5.881	.001*
	ภายในกลุ่ม	128.756	396	.325		
	รวม	134.492	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.586	3	.529	2.531	.057
	ภายในกลุ่ม	82.749	396	.209		
	รวม	84.335	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  ทั้ง มี 2 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลัก

ความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different) ได้แสดงผลดังตาราง 16 - 19

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี				
31 - 40 ปี				
41 - 50 ปี		.2335*		.2286*
มากกว่า 50 ปี				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (.2335) และมากกว่าประชาชนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (.2286)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี				
31 - 40 ปี		.2142*		
41 - 50 ปี			.2868*	
มากกว่า 50 ปี				.3078*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรมมากกว่าประชาชนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (.2142) ส่วนประชาชนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรมมากกว่าประชาชนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (.2868) และส่วนประชาชนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรมมากกว่าประชาชนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (.3078)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี				
31 - 40 ปี				
41 - 50 ปี			.2459*	
มากกว่า 50 ปี				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าประชาชนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (.2459)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี				
31 - 40 ปี				.3383*
41 - 50 ปี				.2064*
มากกว่า 50 ปี				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าประชาชนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (.3383) และส่วนประชาชนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าประชาชนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (.2064)

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.615	5	.323	.976	.432
	ภายในกลุ่ม	130.403	394	.331		
	รวม	132.018	399			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.224	5	.245	.958	.443
	ภายในกลุ่ม	100.652	394	.255		
	รวม	101.876	399			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.663	5	.533	1.967	.083
	ภายในกลุ่ม	106.687	394	.271		
	รวม	109.350	399			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	5.603	5	1.121	3.678	.003*
	ภายในกลุ่ม	120.060	394	.305		
	รวม	125.664	399			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.260	5	.252	.922	.466
	ภายในกลุ่ม	107.640	394	.273		
	รวม	108.899	399			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	4.499	5	.900	2.727	.019*
	ภายในกลุ่ม	129.994	394	.330		
	รวม	134.492	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.190	5	.238	1.128	.345
	ภายในกลุ่ม	83.145	394	.211		
	รวม	84.335	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบต่อไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน

วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different) ได้แสดงผลดังตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
ประถมศึกษา					
มัธยมศึกษาตอนต้น	.6000*				
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	.7000*				
อนุปริญญา/ปวส.	.4000*				
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	.4476*				
ปริญญาโทขึ้นไป	.5087*				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.6000) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.7000) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.4000) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.4476) และส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.5087)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี ขึ้นไป
ประถมศึกษา					
มัธยมศึกษาตอนต้น	.3600*				
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	.6000*				
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	.4381*				
ปริญญาโทขึ้นไป	.4543*				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า  
ประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่า  
ประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.3600) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา  
ตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา  
ประถมศึกษา (.6000) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็น  
ของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.4381) และส่วนประชาชน  
ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีระดับ  
การศึกษาประถมศึกษา (.4543)

ตาราง 24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.923	4	1.981	6.305	.000*
	ภายในกลุ่ม	124.095	395	.314		
	รวม	132.018	399			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.229	4	1.807	7.543	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.646	395	.240		
	รวม	101.876	399			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.695	4	.924	3.454	.009*
	ภายในกลุ่ม	105.655	395	.267		
	รวม	109.350	399			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	8.368	4	2.092	7.045	.000*
	ภายในกลุ่ม	117.295	395	.297		
	รวม	125.664	399			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.661	4	1.415	5.415	.000*
	ภายในกลุ่ม	103.238	395	.261		
	รวม	108.899	399			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	5.285	4	1.321	4.039	.003*
	ภายในกลุ่ม	129.207	395	.327		
	รวม	134.492	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.941	4	1.235	6.145	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.394	395	.201		
	รวม	84.335	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	.1710*	.3210*			
เกษตรกร	.3500*	.5000*			
อื่นๆ	.8500*	1.0000*	.6789*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.1710) และมากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.3210) ส่วนประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.3500) และมากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.5000) และส่วนประชาชนที่มีอาชีพอื่นๆ มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.8500) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (1.0000) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.6789)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	.1710*	.3210*			
เกษตรกร	.3500*	.5000*			
อื่นๆ	.8500*	1.0000*	.6789*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรมมากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.2600) ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.1160) และมากกว่าพนักงานเอกชน (.3760) ส่วนอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.5900) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.8500) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4739) และส่วนอาชีพอื่นๆ มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.5500)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.3700*	.5500*	.3571*		
อื่นๆ	.4700*	.6500*	.4571*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.3700) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.5500) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.3571) และส่วนอาชีพอื่นๆ มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.4700) มากกว่าพนักงานเอกชน (.6500) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4571)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.6800*	.8000*	.7916*		
อื่นๆ					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า อาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.6800) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.8000) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.7916)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว		.2689*			
เกษตรกร	.5100*	.7000*	.4310*		
อื่นๆ	.5100*	.7000*	.4310*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานเอกชน (.2689) ส่วนอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.5100) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.7000) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4310) และส่วนอาชีพอื่นๆ มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าอาชีพพนักงานของรัฐ (.5100) มากกว่าอาชีพพนักงานเอกชน (.7000) และมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4310)

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.5400*	.5000*	.4983*		
อื่นๆ	.6400*	.6000*	.5983*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.5400) มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานเอกชน (.5000) และมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4983) และส่วนประชาชนที่มีอาชีพอื่นๆมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.6400) มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานเอกชน (.6000) และมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.5983)

ตาราง 31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.923	26.198	4	6.550	24.448
	ภายในกลุ่ม	124.095	105.819	395	.268	
	รวม	132.018	132.018	399		
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.229	16.878	4	4.219	19.608
	ภายในกลุ่ม	94.646	84.998	395	.215	
	รวม	101.876	101.876	399		
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.695	16.294	4	4.074	17.291
	ภายในกลุ่ม	105.655	93.056	395	.236	
	รวม	109.350	109.350	399		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	8.368	9.714	4	2.428	8.273
	ภายในกลุ่ม	117.295	115.950	395	.294	
	รวม	125.664	125.664	399		
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.661	13.725	4	3.431	14.241
	ภายในกลุ่ม	103.238	95.174	395	.241	
	รวม	108.899	108.899	399		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	5.285	14.758	4	3.690	12.172
	ภายในกลุ่ม	129.207	119.734	395	.303	
	รวม	134.492	134.492	399		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.941	14.776	4	3.694	20.976
	ภายในกลุ่ม	79.394	69.559	395	.176	
	รวม	84.335	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different) ได้แสดงผลดังตาราง 32 - 37

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			1.1384*	.8520*	.6758*
10,001-15,000 บาท			.9051*	.5916*	.4425*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท			.3134*		
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป			.4626*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (1.1384) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.8520) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.6758) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.9051) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.5916) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4425) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3134) และส่วนประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.4626)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.9538*	.6250*	.5732*
10,001-15,000 บาท			.7205*	.3916*	.3399*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท			.3288*		
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป			.3805*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.9538) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.6250) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.5732) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.7205) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.3916) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.3399) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3288) และส่วนประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3805)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		.4666*	1.13846*	.9000*	.8327*
10,001-15,000 บาท			.6717*	.4333*	.3660*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท			.2384*		
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป			.3057*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท (.4666) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (1.1384) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.9000) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.8327) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.6717) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.4333) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.3660) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.2384) และส่วนประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3057)

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.8461*	.6000*	.7862*
10,001-15,000 บาท			.4461*		.3862*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท			.2461*		.1862*
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.8461) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.6000) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.7862) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.4461) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.3862) และส่วนประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.2461) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.1862)

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.9230*	.8000*	.5956*
10,001-15,000 บาท			.5897*	.4666*	.2623*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท					
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป			.3273*	.2043*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.9230) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.8000) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.5956) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.5897) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.4666) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.2623) และส่วนประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3273) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.2043)

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่าจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			1.0615*	.8750*	.7517*
10,001-15,000 บาท			.6282*	.4416*	.3183*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท					
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป			.3098*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (1.0615) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.8750) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.7517) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.6282) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.4416) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.3183) และส่วนประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.3098)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.6300*	.5000*	.5697*		.8000*
อื่นๆ					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า  
ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพ  
พนักงานของรัฐ (.6300) มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานเอกชน (.5000) มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพ  
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.5697) และมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพอื่นๆ (.8000)

ตาราง 39 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.5000*	.5500*	.4302*		
อื่นๆ					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพ พนักงานของรัฐ (.5000) มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานเอกชน (.5500) และมากกว่าประชาชน ที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4302)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	พนักงานของรัฐ	พนักงานเอกชน	ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	อื่นๆ
พนักงานของรัฐ					
พนักงานเอกชน					
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
เกษตรกร	.5000*		.4327*		
อื่นๆ	.5000*		.4327*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.5000) และมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4327) และส่วนประชาชนที่มีอาชีพอื่นๆ มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ (.5000) และ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (.4327)

ตาราง 41 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	6.003	4	1.501	4.570	.001*
	ภายในกลุ่ม	129.717	395	.328		
	รวม	135.720	399			
2. ด้านการรักษาความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.153	4	1.288	3.996	.003*
	ภายในกลุ่ม	127.327	395	.322		
	รวม	132.480	399			
3. ด้านการบังคับบัญชาและ ประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.491	4	1.873	7.145	.000*
	ภายในกลุ่ม	103.539	395	.262		
	รวม	111.030	399			
4. ด้านการรับมือช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.674	4	.669	2.335	.055
	ภายในกลุ่ม	113.121	395	.286		
	รวม	115.795	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.864	4	.966	4.097	.003*
	ภายในกลุ่ม	93.154	395	.236		
	รวม	97.019	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับมือช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรักษาความมั่นคง และด้านการบังคับบัญชาและประสานงานแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least-significant different)

ตาราง 42 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.6153*		.6362*
10,001-15,000 บาท			.2487*		.2695*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท			.2153*		.2362*
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า  
ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม มากกว่าประชาชน  
ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.6153) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป  
(.6362) ส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม  
มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.2487) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า  
30,001 บาทขึ้นไป (.2695) และส่วนประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแนวทางการพัฒนา  
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.2153)  
และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.2362)

ตาราง 43 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		.5333*	.6769*	.8500*	.7198*
10,001-15,000 บาท				.3166*	
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท					
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า  
ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษาความมั่นคง มากกว่าประชาชน  
ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท (.5333) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.6769)  
มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.8500) และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า  
30,001 บาทขึ้นไป (.7198) และส่วนประชาชนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแนวทางการพัฒนา  
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรักษา  
ความมั่นคง มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.3166)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย  
ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.5692*	.5750*	.4413*
10,001-15,000 บาท			.4692*	.4750*	.3413*
15,001-20,000 บาท					
20,001-30,000 บาท					
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า  
ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงานมากกว่าประชาชน  
ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (.5692) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.5750)  
และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4413) และส่วนประชาชนที่มีรายได้  
10,001-15,000 บาท มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน มากกว่าประชาชนที่มีรายได้  
15,001-20,000 บาท (.4692) มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (.4750) และมากกว่า  
ประชาชนที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.3413)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณจากประชาชนผู้ที่มารับบริการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 400 ชุด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ t-test และ F-test สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

##### 2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

##### 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า

3.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน

3.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

3.4 ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน

3.5 ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรักษาความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน และด้านการรับมือช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมให้ความสำคัญในการบริหารงานซึ่งเน้นความเป็นธรรมตามระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากร เคารพกฎระเบียบและกฎหมาย การบริหารงานตามหลักนิติธรรมนี้เป็นแนวทางให้ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างจะต้องนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน สร้างความเป็นระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นในองค์กร ทุกคนจะต้องยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริภัทร วรรณโสภะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส รองลงมาคือหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมให้ความสำคัญในการบริหารงานซึ่งเน้นความเป็นธรรมตามระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากร เคารพกฎระเบียบและกฎหมาย การบริหารงานตามหลักนิติธรรมนี้เป็นแนวทางให้ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างจะต้องนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรม มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่น ศีลธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักคุณธรรม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารงาน ในองค์กรต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมในการทำงานก็จะสร้างความรัก ความสามัคคีขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ พิงด้วง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลัก ธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค จริยธรรม แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตยึดมั่นศีลธรรมและจริยธรรมการบริหารงานตามหลักคุณธรรม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากใน การบริหารงานในองค์กร

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สำนักงานวัฒนธรรมมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทั้งนี้ เพื่อสร้าง ความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ประชาชนในสำนักงานวัฒนธรรม การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในเรื่อง ความโปร่งใส ซึ่งการบริหารงานเปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับ การตรวจสอบตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนาถ ภูริเศวตกำ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงคือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านหลักประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวดี ดาวกรงแก้ว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงานสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงานสำนักงานเขตประเวศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักการตอบสนองหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และ หลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรม มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ประชาชนในสำนักงานวัฒนธรรม การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในเรื่องความโปร่งใส

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามี การประสานความร่วมมือกับชุมชนในการทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมมีการปฏิบัติหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมร่วมของรัฐการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมนี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีจำเป็นมาก หน่วยงานของรัฐ

ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรงค์ สุวัฒน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม ทั้งนี้เพราะสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริการประชาชนเป็นสำคัญ อาทิ เช่น การจัดจุดบริการข้อมูลสำหรับแนะนำอธิบายขั้นตอนในการบริการแก่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการ รวมถึงการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น ในส่วนของบังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารงานและการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมมีการปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการในการจัดกิจกรรมร่วมของรัฐ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมนี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีจำเป็นมาก หน่วยงานของรัฐควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการบริหารงานและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติตระกูล เจริญภักดี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ระดับธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม พบว่าการบริหารงานของสถานีตำรวจในจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการบริหารงานและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมได้ให้ความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรญา จตุพัฒน์รังสี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าหลักนิติธรรมมีระดับสูงสุด หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานในด้านความสามารถในการผลิต มีระดับสูงสุด ความมั่นคง การอยู่รอด การพัฒนา การได้มาซึ่งทรัพยากรความสามารถในการปรับตัว ความพึงใจในงาน และความเจริญเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้านกับประสิทธิผลการบริหารงาน ผลการศึกษา พบว่ามีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน คือ หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า โดยหลักคุณธรรมอยู่ในระดับสูงสุด จะเห็นว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลบ่อแก้ว ให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่าเพียง 2 หลักในการบริหารงานภายในองค์กร

แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมได้ให้ความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนพบว่า ประชาชนที่มีอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน โดยประชาชนจะมีระดับความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน และเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ พึ่งดวง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการรักษาความมั่นคงด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน และด้านการรับมือช่วยเหลือจากผลการวิจัยพบว่าด้านการอำนวยความสะดวกมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดแยกห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและถูกสุขลักษณะด้านการรักษาความมั่นคงมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับภาคเอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการอนุรักษ์ฟื้นฟูด้านการบังคับบัญชาและการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน และด้านการรับมือช่วยเหลือ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดกำลังตำรวจควบคุม ความเรียบร้อยในการจัดงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ เมืองสนธิ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักสำคัญที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการตอบสนองและความเสมอภาค เนื่องจากการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน มีความเป็นกลางและเสมอภาคต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอัตรากำลังให้มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นรวมถึงควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพร วรรณโสภา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบพุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบพุมราชวงศา

จังหวัดอำนาจเจริญ มีดังนี้ ควรมีการตรวจสอบการออกข้อบัญญัติกฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นของท้องถิ่นเพื่อให้การออกข้อบัญญัติตรงกับสภาพปัญหาและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อบัญญัติ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาส แสดงออกต่อกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดขึ้นอย่างทั่วถึง ควรประชาสัมพันธ์ผลการจัดซื้อ จัดจ้างให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนรวมถึงมีส่วนร่วม ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรจัดเวที นิทรรศการเพื่อแสดงผลงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและซักถามด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลถือ ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและนำความคิดเห็นนั้นไปปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่อไป ควรปรับปรุงขบวนการทำงานให้รวดเร็วเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ควรจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนและวิเคราะห์ การใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

#### 1. ด้านหลักนิติธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้าข้อเสนอกฎหมาย/ข้อบัญญัติที่สามารถใช้บังคับควบคุม การประกอบกิจการต่างๆ โดยผ่านกระบวนการเสนอเป็นข้อบัญญัติของสำนักงานวัฒนธรรมก่อนจะบังคับ ใช้เป็นข้อบัญญัติสำนักงานวัฒนธรรม และเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความรู้สึกที่เป็นธรรมในการบังคับ ใช้กฎหมายอันส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอื่นๆด้วย

#### 2. ด้านหลักคุณธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ควรมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรม และจริยธรรม ควรศึกษาขอบเขตของตำแหน่ง และงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อย่างละเอียดเพื่อความถูกต้องในการสั่งการ เพราะสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนได้ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารควรนำข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติไปพิจารณาประกอบการสั่งการหรือ มอบหมายงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าคำสั่งการไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจริง ก็ไม่ควรใช้อำนาจหรือเหตุผลอื่นบีบบังคับหรือมอบหมายงานในลักษณะเป็นการเลี่ยงระเบียบวิธีปฏิบัติ และที่สำคัญผู้บริหารควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ภายใต้อำนาจคุณธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาคกันเท่าเทียมกัน

#### 3. ด้านหลักความโปร่งใส

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ควรมีขั้นตอนการทำงานชัดเจน ควรจัดให้มีสื่อ ช่องทางของสื่อในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างหลากหลายและทั่วถึง กล่าวคือ ควรมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางหอกระจายข่าว เสียงตามสายให้ประชาชนทราบเป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง หรือควรจัดรายการผ่าน ทางสถานีวิทยุชุมชน ซึ่งเป็นช่องทางในการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบที่สะดวก และรวดเร็วที่สุด ซึ่งหอกระจายข่าว เสียงตามสาย และสถานีวิทยุชุมชนเป็นสื่อประชาสัมพันธ์หลัก

ภายในตำบล และมีผู้รับฟังเป็นจำนวนมากด้วยนอกจากนี้ควรจัดทำวารสารฉบับรายเดือนที่มีเนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนทราบอีกช่องทางด้วย

#### 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ควรมีการพัฒนา กำหนดการจัดสนทนากลุ่มในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีการสนับสนุนเสริมสร้างผลกดันการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น อีกทั้งควรพัฒนาระบบเครือข่ายภาคประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

#### 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาในดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรม ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการจัดฝึกอบรมเพื่อหลอมรวมวัฒนธรรมที่แตกต่างให้เป็นหนึ่งเดียวกันและควรได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานวัฒนธรรมเพื่อมีนโยบายส่งเสริมและผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรม

#### 6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุด ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรมีการตระหนักถึงการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการติดตามประเมินผลการควบคุมงานและการควบคุมค่าใช้จ่ายภายในสำนักงานวัฒนธรรม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้บรรลุความต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ควรมีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี
3. ควรศึกษาความต้องการของประชาชนในเขตการปกครองของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่อาจจะเป็นปัญหาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลทางวิชาการให้สำนักงานวัฒนธรรมนำไปแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
4. ควรศึกษาการบริหารงานของกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมมีการปฏิบัติไม่ตรงตามหลักธรรมาภิบาลชัดเจนและครอบคลุมเท่าที่ควร

Graduate School ARU.

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กัลยาณี สุธสมบัติ. (2554). การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- จรงค์ สุวัฒน์. (2551). การประเมินความเป็นธรรมาภิบาลของสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จารุมา อัจกุล. (2551). การวิเคราะห์สถานภาพความสามารถในการแข่งขันของไทยในเศรษฐกิจโลก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล โสมอินทร์. (2546). ประวัติศาสตร์พุทธศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา - การปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- ชาติตระกูล เจริญศักดิ์. (2553). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). หลักธรรมาภิบาลจากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543). การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance). ในหนังสือที่ระลึกประจำปี 2543 (เล่มที่17). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). ธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2557). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). ธรรมรัฐแห่งชาติยุทธศาสตร์กู่ทลายนะประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นฤมล ทับจุมพล. (2546). ธรรมาภิบาลกับคอร์ปชั่นในสังคมไทย"แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติ". กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย. (2543). การบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ประเวศ วะสี. (2542). ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- พรนพ พุกะพันธ์. (2553). จริยธรรมธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2559). พุทธวิธีการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-  
เพิ่มเติม ช่วงที่ 1) (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูรธมมจิตโต). (2557). จรรยาบรรณของข้าราชการ. กรุงเทพฯ:  
มูลนิธิพุทธธรรม.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.  
(2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง, หน้า 2.
- วรรณ จตุพัฒน์รังสี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพ  
การบริหารงานของเทศบาลตำบลป้อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรทัต ล้วนนนท์. (2555). การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่นอบต. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ  
วิรัชกร พันธุ์เมธี. (2555). คำบรรยายกฎหมายปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2555). ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ:ธรรมสาร
- สถาบันพระปกเกล้า. (2543). คู่มือสำหรับสมาชิกรัฐสภาสำหรับปราบปรามทุจริตฯ. กรุงเทพฯ:  
สถาบันพระปกเกล้า.
- \_\_\_\_\_. (2554). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2563,  
จาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุดจิต นิมิตกุล. (2553). กระทบมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี  
(Good Governance). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- อธิภัทร วรณโสภา. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลคือ อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ. ขอนแก่น:  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brennan, N. (2013). Applying Principles of Good Governance in a School  
Boardcontext, Doctoral dissertation, University College Dublin.
- Clarke, Vicki C. B. (2001). Female Leadership for a Sustainable European  
Management Model (EMM). <https://slideplayer.com/slide/5765301/>
- Steven, O. (2012). Governance and School Boards in Non-State Schools in  
Australia, Doctoral dissertation, Griffith University.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3 rd ed). New York : Harper  
and Row.

ภาคผนวก

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU.

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม**  
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**คำชี้แจงทั่วไป**

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรุณาตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อเป็น  
ประโยชน์ ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความจริงที่ตรงกับ  
ความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วน ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

Graduate School ARU



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ด้านหลักนิติธรรม</b>						
1	เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ					
2	เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	เจ้าหน้าที่สำนักงานการบริหารงานด้วยความโปร่งใส					
4	มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
5	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย					
<b>ด้านหลักคุณธรรม</b>						
1	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม					
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดีสุภาพอ่อนโยนและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ					
3	มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
4	ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อสังคม					
5	บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
<b>ด้านหลักความโปร่งใส</b>						
1	มีการทำงานโปร่งใสและตรวจสอบได้					
2	การบริหารงานกิจกรรมต่างๆมีการรายงานผลและเปิดเผยต่อสาธารณะ					

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ ความซื่อตรง					
4	มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน					
5	กระบวนการ ทำงานเปิดเผยและตรงไปตรงมา พร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ					
<b>ด้านหลักการมีส่วนร่วม</b>						
1	เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน					
2	ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการทำโครงการ ต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน					
3	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาของชุมชน					
4	มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของประชาชน					
5	มีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมในการติดตาม ประเมินผลในด้านต่างๆ					
<b>ด้านหลักความรับผิดชอบ</b>						
1	ตระหนักในหน้าที่การบริหารงานและเป้าหมาย สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่					
2	เจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ					
3	เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการ แก้ปัญหา ในดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรม					
4	เจ้าหน้าที่สำนักงานยอมรับผลที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน					
5	เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร					
<b>ด้านหลักความคุ้มค่า</b>						
1	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวมและชุมชน					
2	มีการจัดลำดับความสำคัญ ทำก่อน - หลัง					

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	มีประสบการณ์และทักษะในการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์โดยรวม					
4	การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุด					
5	การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

	แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ด้านการอำนวยความสะดวก</b>						
1	ควรจัดเจ้าหน้าที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน					
2	ควรอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ					
3	ควรมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว					
4	ควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
5	ควรจัดแยกห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและถูกสุขลักษณะ					

แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล		ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ด้านการรักษาความมั่นคง</b>						
1	ควรมีมาตรการป้องกัน					
2	ควรมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการข่าวสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารในสำนักงาน					
3	ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสนับสนุนในการรักษาความมั่นคงทางวัฒนธรรม					
4	ควรมีการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมประท้วงเรียกร้องของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ					
5	ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับภาคเอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการรักษาความมั่นคงอนุรักษ์ฟื้นฟู					
<b>ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน</b>						
1	ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น					
2	ควรมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเป็นหลัก					
3	เปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์					
4	ควรปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยแพร่ต่อสาธารณชน					
5	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ที่มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง					
<b>ด้านการรับมือช่วยเหลือ</b>						
1	ควรมีความพร้อมอยู่เสมอในงานอำนวยความสะดวกการเกิดสถานการณ์ต่างๆ					
2	ควรมีการจัดกำลังตำรวจควบคุม ความเรียบร้อยในการจัดงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเป็นอย่างดี					
3	ควรมีการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมกับประชาชนที่สนใจ					
4	ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ					
5	ควรเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเสนอข้อคิดเห็นให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว					

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*ขอขอบพระคุณทุกท่าน\*\*\*\*\*

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ข  
ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

Graduate Scribd ARU.

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ  
แบบสอบถามเรื่อง  
การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นายสันติธร เต้าทอง นักศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถาม) เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภู่อสาระ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
  2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะชั้นหมาก  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
  3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบวงศ์ กาพวงค์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Graduate School ARU.

### หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้ค่าคะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ภาคผนวก ค

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

Graduate School ARU.

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน  
เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความให้ตรงกับ  
ความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อที่	ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		1	2	3	
<b>ด้านหลักนิติธรรม</b>					
1	เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	1
2	เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3	เจ้าหน้าที่สำนักงานการบริหารงานด้วยความโปร่งใส	1	1	1	1
4	มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1	1	1	1
5	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย	1	1	1	1
<b>ด้านหลักคุณธรรม</b>					
6	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม	1	1	1	1
7	มีมนุษยสัมพันธ์ดีสุภาพอ่อนโยนและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ	1	1	1	1
8	มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1
9	ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อสังคม	1	1	1	1
10	บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	1	0	1	0.67
<b>ด้านหลักความโปร่งใส</b>					
11	มีการทำงานโปร่งใสและตรวจสอบได้	1	1	1	1
12	การบริหารงานกิจกรรมต่างๆมีการรายงานผลและเปิดเผย ต่อสาธารณะ	1	1	1	1
13	มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง	1	1	1	1
14	มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน	1	1	1	1
15	กระบวนการ ทำงานเปิดเผยและตรงไปตรงมาพร้อม ที่จะได้รับการตรวจสอบ	1	1	1	1

ข้อที่	ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		1	2	3	
<b>ด้านหลักการมีส่วนร่วม</b>					
16	เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน	1	1	1	1
17	ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน	1	1	1	1
18	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาของชุมชน	1	1	1	1
19	มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ ของประชาชน	1	1	1	1
20	มีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมในการติดตาม ประเมินผลในด้านต่างๆ	1	1	1	1
<b>ด้านหลักความรับผิดชอบ</b>					
21	ตระหนักในหน้าที่การบริหารงานและเป้าหมายสอดคล้อง ตามบทบาทหน้าที่	1	1	1	1
22	เจ้าหน้าที่สำนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1
23	เจ้าหน้าที่สำนักงานมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ในดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรม	1	1	1	1
24	เจ้าหน้าที่สำนักงานยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
25	เจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1
<b>ด้านหลักความคุ้มค่า</b>					
26	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ส่วนรวมและชุมชน	1	1	1	1
27	มีการจัดลำดับความสำคัญ ทำก่อน-หลัง	1	1	1	1
28	มีประสบการณ์และทักษะในการบริหารงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์โดยรวม	1	1	1	1
29	การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1
30	การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		1	2	3	
<b>ด้านการอำนวยความสะดวก</b>					
1	ควรจัดเจ้าหน้าที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน	1	1	1	1
2	ควรอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ	1	1	1	1
3	ควรมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว	1	1	1	1
4	ควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	1	1	1	1
5	ควรจัดแยกห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1
<b>ด้านการรักษาความมั่นคง</b>					
6	ควรมีมาตรการป้องกัน	1	1	1	1
7	ควรมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการข่าวสารประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ในสำนักงาน	1	1	1	1
8	ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ	1	1	1	1
9	สนับสนุนในการรักษาความมั่นคง	1	1	1	1
10	ควรมีการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมประท้วงเรียกร้องของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
<b>ด้านการบังคับบัญชาและประสานงาน</b>					
11	ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1
12	ควรมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเป็นหลัก	1	1	1	1
13	เปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	1	1	1	1
14	ควรปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน	1	1	1	1
15	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ที่มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	1	1	1	1
<b>ด้านการรับมือช่วยเหลือ</b>					
16	ควรมีความพร้อมอยู่เสมอในงานอำนวยความสะดวก การเกิดสถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1
17	ควรมีการจัดกำลังตำรวจควบคุม ความเรียบร้อยในการจัดงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1
18	ควรมีการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมกับประชาชนที่สนใจ	1	1	1	1

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		1	2	3	
19	ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	1	1	1	1
20	ควรเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือ เสนอข้อคิดเห็นให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1 สรุปค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

Graduate School ARU.



ที่ อว.๐๖๒๔.๙/๖๔๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา  
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ภู่อารยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสันติธร เต้าทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณนัง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นายสันติธร เต้าทอง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐ ๓๕๓๒ ๒๐๔๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๔๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา  
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะชั้นหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสันติธร เต่าทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณนัง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประดอบการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นายสันติธร เต่าทอง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๖-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๔๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา  
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก

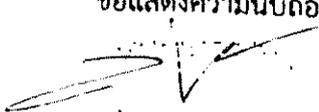
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสันติธร เต้าทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณธำ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประดอบการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นายสันติธร เต้าทอง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐ ๓๕๓๒-๒๐๘๓

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นายสันติธร เต้าทอง
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2539
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/4 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประสบการณ์ทำงาน	8 สิงหาคม 2565 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2562	ค.บ. สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
พ.ศ. 2566	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU

Graduate School ARU.