

ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร กรณีศึกษาสภาผู้แทนราษฎร

Attitude of Personnel on Good Governance:

A Case Study of House of Representatives

พิมพ์สุดา แสงเกร็ด*

Pimsuda Sangkred* Chalermpon Yenyuak

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University

Email: jadaxds9@gmail.com

Received 12 January 2021

Revised 9 February 2021

Accepted 9 February 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ได้สารสนเทศสำคัญนำมาประกอบเป็นแนวทางการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างมีคุณค่ายิ่งขึ้นต่อไป โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 334 ตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนด

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

คำสำคัญ : ทัศนคติ ธรรมาภิบาล บรรยากาศองค์การ

Abstract

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

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

Keywords: Attitude, Good Governance, Organization Climate

1. บทนำ

ระบบราชการ เป็นระบบบริหารของประเทศที่มีมาอย่างยาวนาน เป็นกลไกสำคัญในการบริหาร และพัฒนาประเทศของภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการกำหนดนโยบาย และการนำไปใช้ โดยมีข้าราชการเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของภาครัฐได้อย่างมีคุณค่าได้นั้น ย่อมต้องอาศัยการทำงานอันอยู่บนมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเป็นสำคัญ ข้าราชการ คือ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเป็นที่พึงของประชาชน และทำคุณประโยชน์ ต่อประเทศชาติ โดยยึดถือความถูกต้อง มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำความผิดนอกกรอบนอกทางหรือประพฤตินอกทางที่เสื่อมเสียต่อหน้าที่การงาน มุ่งประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (กระทรวงยุติธรรม, 2562) ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานขาดความตระหนักถึงหลักการด้านคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นย่อมหยุดชะงักลง และ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ในภาพรวมขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งในปัจจุบัน ทำให้ภาครัฐของไทย ถูกมองว่า ขาดความน่าเชื่อถือ มีการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ขาดจิตสำนึกในหน้าที่ ไม่ให้ความสำคัญต่อประชาชน ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งมีการทุจริตในหน้าที่ และปัญหาทางการเมืองภายใน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมสร้างแนวปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมที่มีคุณค่า ประเทศไทยจึงได้นำแนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเป็นแนวทางหลักในการบริหารประเทศ ดังปรากฏในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออก ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และได้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องในทุกองค์การภาครัฐ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถือเป็นองค์กรภาครัฐ กล่าวได้ว่าเป็นส่วนราชการที่มีรูปแบบการจัดหน่วยงานแตกต่างจากส่วนราชการอื่น เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเทียบเท่ากรม ด้วยเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีภาระหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเมือง ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความขัดแย้งทางอุดมการณ์ และผลประโยชน์ทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิด และมีเป้าหมายทางการเมืองแตกต่างกัน การดำรงความเป็นกลางทางการเมือง และธำรงไว้ซึ่งหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานนั้นจึงถือเป็นความสำคัญ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นอย่างสูงในหน่วยงานนี้ (วีรวิท คงศักดิ์, 2561) ดังนั้น การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อันบุคลากรพึงรับรู้ได้จากการสร้างบรรยากาศองค์การของหน่วยงานบนรากฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยเมื่อหน่วยงานมีบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมไปถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2539) เมื่อบุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ย่อมทำให้เกิดแรงสนับสนุนในทางบวกต่อ

หน่วยงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบราชการ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการบริหารราชการในอนาคต และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะทำการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

การศึกษารัชนี ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

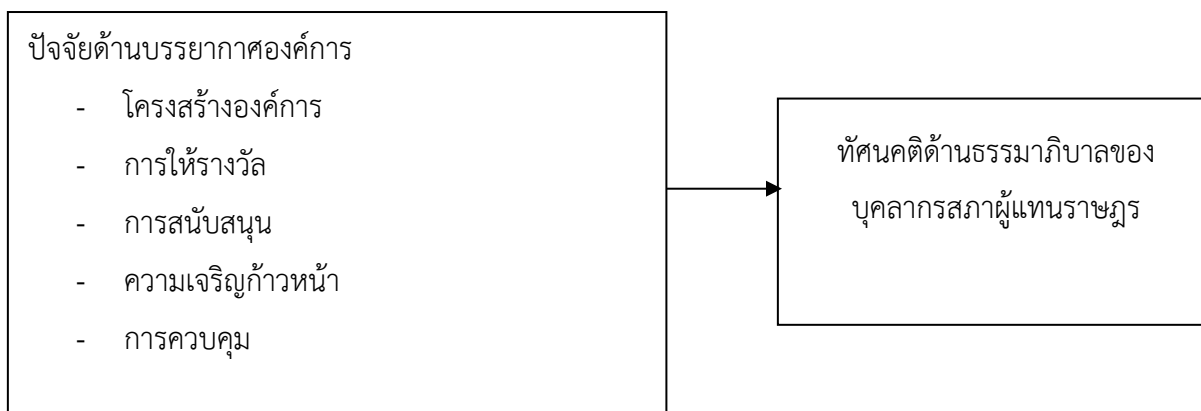
3. ทบทวนวรรณกรรม

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง อันรวมถึงกล่าวคือ ศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมี และพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ ปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น โดยในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ธรรมาภิบาล ได้รับการส่งเสริมจาก องค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติและธนาคารโลก ที่ได้ส่งเสริมให้ประเทศต่างๆ ในทุกภาคส่วนยึดหลักการบริหารจัดการแบบ ธรรมาภิบาล (ชล บุนนาค, 2020) จนถึงปัจจุบันพบว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานอย่างแพร่หลาย เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานมุ่งมั่นทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร อันส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเติบโตขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กร อันจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น โดย ธรรมาภิบาล อาจมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะ และวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง ในการจัดการงานของบ้านเมืองโดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาล ช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ระบบราชการฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการปกครองที่ดีโดยรัฐ และรัฐบาลเป็นด้านหลัก โดยรัฐและรัฐบาลนั้นจะต้องมีระบบ และการใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สามารถตรวจสอบได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้จัดทำคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปราชการโดยกำหนดให้ส่วนราชการ และข้าราชการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลซึ่งมีองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้วยหลักการ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ความเสมอภาค (Equity) และหลักฉันทามติ (Participation / Consensus Oriented) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศขององค์การเพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจหรือรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างปฏิเสธไม่ได้

4. กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,041 คน ผู้วิจัยใช้
การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ตามแนวคิดของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่ม
ตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ทำการทดสอบค่าความ
เชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) ที่ระดับ .966 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว
นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อนำเสนอผลสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

6. ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

1) สรุปผลระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่	ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	3.82	0.636
2	ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล	3.64	0.685
3	ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	3.70	0.659
4	ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้า	3.61	0.657
5	ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม	3.79	0.598
ปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวม		3.71	0.561

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นในบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม	3.75	0.624
2	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม	3.76	0.679
3	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส	3.60	0.717
4	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	3.40	0.690
5	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.645
6	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่า	3.62	0.720
	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลในภาพรวม	3.62	0.601

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับทัศนคติด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2) สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการศึกษาดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	.690**
ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล	.729**
ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	.660**
ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้า	.767**

ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม	.772**
เฉลี่ยรวม	.835**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=.835^*$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกว่าด้านอื่น ($r=.772^*$) รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.767^*$) และ น้อยที่สุดคือปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.660^*$)

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงบรรยากาศองค์การที่มีความชัดเจน มีการให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งการให้รางวัล การสนับสนุนบุคลากรในองค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เติบโตตามลำดับโครงสร้างองค์การ ภายใต้การควบคุมทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การตามหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ และความยินดี อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ จากการรับรู้ดังกล่าวส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานด้วยความสุข ความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับความหมายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญทั้ง 6 ด้าน อาทิ ด้านความโปร่งใส ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมที่ทำให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับในความคิดเห็นนั้นตามความเหมาะสมเช่นกัน ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุมกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่ามีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นๆ โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรรณิ พิกุลทอง (2559) เรื่องความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง โดยทำการศึกษาบุคลากรสังกัดสำนักงาน จำนวน 5 ส่วนงานที่มีการบูรณาการโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างควรมีการศึกษาโครงสร้าง และการจัดบุคลากรตามโครงสร้างที่เหมาะสม รวมไปถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และธรรมาภิบาลอันจะส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรที่ดีนำไปสู่การ

ปฏิบัติงานที่ได้รับปัญหาและมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระครูวิมลญาณ รัชตมงคลชล (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการวัด ตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผลการศึกษาพบว่าหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้ากับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับความสัมพันธ์สูงรองลงมา โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูริทัต บุญเจือ (2564) เรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้และ ด้านการใช้ประโยชน์พบว่าด้านการสรรหา เน้นการใช้หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ด้านการพัฒนา เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส ด้านการรักษาไว้ เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม และด้านการใช้ประโยชน์เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ปัจจัยด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านเงิน เป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุดหนุนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยในมิติของการสนับสนุน คือ ด้านบุคคล โดยพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งต่อไป

6. สรุปผลการศึกษา

ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ระดับดีมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ระดับดีมากรองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และระดับดีมากน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า สำหรับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทัศนคติด้านธรรมาภิบาล ระดับดีมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ตีรองลงมา ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และระดับดีมากน้อยที่สุด ได้แก่

ด้านหลักความร่วมมือ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประกอบการศึกษาด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงานอื่นๆ พร้อมกับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การว่ามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพัฒนาหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหรือไม่ในระดับใด เพื่อให้ได้สารสนเทศนำมาประกอบการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลให้เข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การที่มีความสนใจต่อไป

2) ควรศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในองค์ประกอบด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กรภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบที่แตกต่าง เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายมิติ ว่ามีปัจจัย หรือตัวแปรใดบ้างที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพตามหลักการธรรมาภิบาลของหน่วยงานหรือองค์การที่มีความสนใจต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและวิเคราะห์มา ผู้วิจัยพบว่า ถึงแม้ผู้บริหารหน่วยงาน หรือ ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง จะมีความพยายามในการวางแผนบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ประสิทธิภาพขององค์การมีการยกระดับที่สูงมากขึ้น ยังรวมถึงความพยายามในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มี อาทิ ทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างคุ้มค่า โดยผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาแนวทางการสื่อสารให้บุคลากรในได้รับรู้ได้ถึงคุณลักษณะทางกายภาพที่แสดงออกถึงความพร้อม ความทันสมัยในวัสดุอุปกรณ์ ที่มีมาตรฐานในระดับสากล อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และควรสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากร เจ้าหน้าที่ในทุกๆ ระดับ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่สอดคล้อง และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงความสำคัญในธรรมาภิบาลจากภายในตัวบุคคลนั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีมีคุณค่า และ เกิดความยั่งยืนและเข้มแข็งในหลักธรรมาภิบาลขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงยุติธรรม. (2562). *สารสนเทศกระทรวงยุติธรรม*. วารสารยุติธรรม, 19(4), 7442.
- เฉลิมพร เย็นเยือก. (2565). *การสื่อสารในองค์กร*. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชล บุนนาค. (2020). *Effective governance : แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นจาก <https://www.sdgmovement.com/2019/09/30/effective-governance/>
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). *100 ปี แห่งการปฏิรูประบอบราชาธิปไตย : วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง*. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- พระครูวิมลญาณ รัชตมณฑล. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ วัดตามหลักธรรมาภิบาล* (วิทยานิพนธ์). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรวิทย์ คงศักดิ์. (2555). *คุณธรรมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : แวนแก้ว เอ็ดดูเทนเมนท์
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุพรรณิ พิกุลทอง. (2559). *ความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง* (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.