

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

The Administration According to Good Governance :

A case study of Provincial Waterworks Authority (Head Office)

กนกวรรณ คุ่มพะเนียด**

Kanokwan Khumphanaid

6414830056@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 300 กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($\chi^2 = 18.186^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.033$) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ ($\chi^2 = 6.137^a$, $df = 3$, $Sig. = 0.105$) วุฒิการศึกษา ($\chi^2 = 7.162^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.306$) และระดับตำแหน่ง ($\chi^2 = 8.952^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.442$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และ 2. ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = 0.67$) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยด้านคิดนอกกรอบมีความสัมพันธ์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.833$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.815$) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$) ด้านมุ่งสู่นาคต อยู่ในระดับสูง ($r = 0.775$) ด้านเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.760$) ด้านเน้นความเร็ว อยู่ในระดับสูง ($r = 0.735$) ด้านการทำงานเชิงรุก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.714$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่; หลักธรรมาภิบาล; การประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Keywords: New Public Management; Good Governance; Provincial Waterworks Authority (Head Office)

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย ซึ่งจะไม่ได้มีเพียงการเน้นการบริหารงานที่มุ่งหวังแต่สร้างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจหรือการค้าเท่านั้น แต่การบริหารงานขององค์กรนั้นต้องเน้นการบริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักศีลธรรมและจริยธรรมทางสังคมที่พัฒนาการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ถือเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน ซึ่งหากประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จะถือว่าการบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยประสบความสำเร็จ หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับรัฐบาลต้องการผลักดันในฐานะยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งได้รับการบรรจุในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และเป็นส่วนหนึ่งที่ได้บัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (พระครูปลัดประวิทย์ วรรณโม และคณะ (2564, หน้า 37)

สำหรับการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ถือเป็นองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจที่สำคัญของไทยที่มีการดำเนินงานในด้านการกำกับ ควบคุม และดูแลคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรน้ำที่ประชาชนได้เข้ามาใช้บริการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน โดยการบริหารจัดการภายในของการประปาส่วนภูมิภาคได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการของ กปภ. (การประปาส่วนภูมิภาค, ม.ป.ป.) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนี้มีความสำคัญและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของ กปภ. (สำนักงานใหญ่) ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

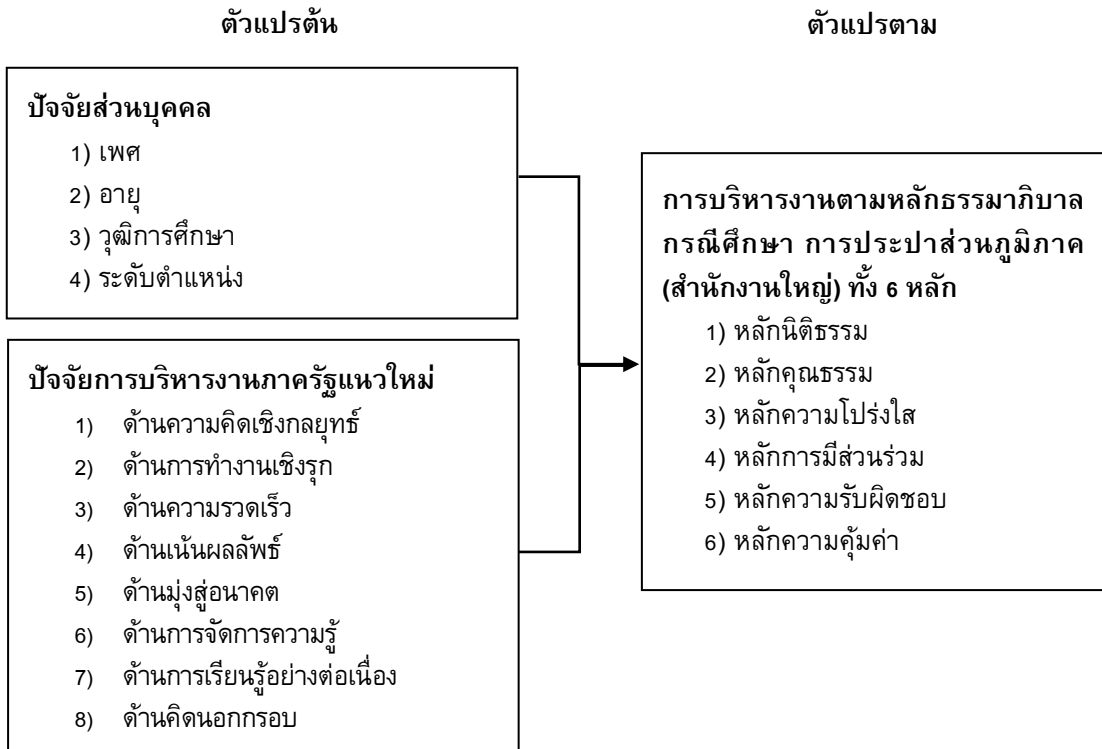
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 1,194 คน (การประปาส่วนภูมิภาค, ม.ป.ป.) ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 23-24) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้ 300 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า) 5 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร (ผอ.ฝ่าย/สำนัก, ผอ.กอง, หัวหน้างานหรือเทียบเท่า) 82 กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน 211 กลุ่มตัวอย่าง และลูกจ้าง 2 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบต่อ และ 6. หลักความคุ้มค่า จำนวน 24 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ 2. ด้านการทำงานเชิงรุก 3. ด้านความรวดเร็ว 4. ด้านเน้นผลลัพธ์ 5. ด้านมุ่งสู่นาคต 6. ด้านการจัดการความรู้ 7. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 8. ด้านคิดนอกกรอบ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2-3 มีรูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 62-63) และได้

กำหนดค่าของช่วงคะแนนตามช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยประเด็นคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในระดับที่มากกว่า 0.60 และวิธีประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และระดับธรรมาภิบาล เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

สถิติในเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-square test ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 และสถิติ Pearson correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และแปลความหมาย (Bartz, 1999 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565, หน้า 11) คือ ระดับ 0.81 - 1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ระดับ 0.61 - 0.80 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ระดับ 0.41 - 0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 0.21 - 0.40 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับ 0.00 - 0.20 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=300)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	47.00
หญิง	159	53.00
อายุ		
21 - 30 ปี	31	10.33
31 - 40 ปี	108	36.00
41 - 50 ปี	86	28.67
51 - 60 ปี	75	25.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	7.33

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=300)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	159	53.00
สูงกว่าปริญญาตรี	119	39.67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	7.33
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า)	5	1.67
ผู้บริหาร (ผอ.ฝ่าย/สำนัก, ผอ.กอง, หัวหน้างานหรือเทียบเท่า)	82	27.33
พนักงาน	211	70.33
ลูกจ้าง	2	0.67

จากตารางที่ 1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.00) มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 36.00) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.00) และมีระดับตำแหน่งในระดับพนักงาน (ร้อยละ 70.33)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์	4.29	0.63	มากที่สุด
ด้านการทำงานเชิงรุก	4.10	0.75	มาก
ด้านความรวดเร็ว	3.93	0.81	มาก
ด้านเน้นผลลัพธ์	4.02	0.71	มาก
ด้านมุ่งสู่นาคต	4.14	0.73	มาก
ด้านการจัดการความรู้	4.11	0.74	มาก
ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.82	มาก
ด้านคิติดนกรอบ	3.89	0.84	มาก
รวม	4.06	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) และจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านมุ่งสู่นาคต ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเชิงรุก ด้านเน้นผลลัพธ์ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านความรวดเร็ว และด้านคิติดนกรอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน	4.31	0.68	มากที่สุด
2. องค์กรมีกระบวนการสื่อสาร ประสานงานและแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายใน	4.22	0.74	มากที่สุด
3. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หากมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid 19	4.34	0.71	มากที่สุด
รวม	4.29	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หากมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการดำเนินงานเชิงรุก จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการเตรียมการวางแผน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.14	0.76	มาก
2. องค์กรมีการจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเชิงรุก เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร	4.06	0.90	มาก
3. องค์กรมีการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จในด้านการดำเนินงานเชิงรุก	4.11	0.81	มาก
รวม	4.10	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 ด้านการดำเนินงานเชิงรุก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการดำเนินงานเชิงรุก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์กรมีการเตรียมวางแผน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านความรวดเร็ว จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านความรวดเร็ว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการดำเนินงานที่ยืดหลักความรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน	3.88	0.86	มาก
2. หน่วยงานภายในองค์กร ได้รับความสะดวกจากความเร็วในการปฏิบัติงาน	3.92	0.91	มาก
3. ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานขององค์กร เกิดขึ้นจากความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.00	0.86	มาก
รวม	3.93	0.81	มาก

จากตารางที่ 5 ด้านความรวดเร็ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.81) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรวดเร็ว เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานขององค์กร เกิดขึ้นจากความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านเน้นผลลัพธ์ จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านเน้นผลลัพธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการวางแผนการดำเนินงานที่เน้นผลลัพธ์มากกว่าการดำเนินงานที่ยึดกฎ ระเบียบเป็นหลัก	3.62	0.95	มาก
2. องค์กรมีการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมาย	4.21	0.77	มากที่สุด
3. องค์กรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.22	0.77	มากที่สุด
รวม	4.02	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 ด้านเน้นผลลัพธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเน้นผลลัพธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์กรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านมุ่งสู่นาคต จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านมุ่งสู่นาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การมีการวางแผนการดำเนินงานที่คาดการณ์ถึงผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.14	0.76	มาก
2. องค์การมีการจัดทำกระบวนการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานที่คำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.13	0.77	มาก
3. องค์การมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่คำนึงถึงผลได้ผลเสียในอนาคต	4.15	0.77	มาก
รวม	4.14	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 ด้านมุ่งสู่นาคต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านมุ่งสู่นาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์การมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่คำนึงถึงผลได้ผลเสียในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.10	0.76	มาก
2. องค์การมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ	4.16	0.78	มาก
3. องค์การมีองค์ความรู้ที่ทันสมัย และปรับใช้กับการดำเนินงานในสถานการณ์ความไม่แน่นอนในยุคปัจจุบัน	4.09	0.84	มาก
รวม	4.11	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์การมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.85	มาก
2. องค์การมีการจัดอบรมหลักสูตรที่สร้างความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับบุคลากร	4.07	0.87	มาก
3. องค์การจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร	3.87	0.94	มาก
รวม	4.01	0.82	มาก

จากตารางที่ 9 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.82) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.85) และองค์การมีการจัดอบรมหลักสูตรที่สร้างความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านคตินอกกรอบ จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้านคตินอกกรอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวคิดหรือวิธีการในการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ไม่แน่นอนในปัจจุบัน	3.88	0.91	มาก
2. องค์การมีการจัดอบรมหลักสูตรที่ส่งเสริมด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร	3.85	0.93	มาก
3. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและสามารถนำเสนอแนวคิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน	3.95	0.87	มาก
รวม	3.89	0.84	มาก

จากตารางที่ 10 ด้านคตินอกกรอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.84) ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคตินอกกรอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและสามารถนำเสนอแนวคิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.87)

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยระดับหลักสูตรมาภิบาล

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักสูตรมาภิบาล จำแนกตามรายด้าน

หลักสูตรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านหลักนิติธรรม	3.97	0.74	มาก
ด้านหลักคุณธรรม	4.23	0.69	มากที่สุด
ด้านหลักความโปร่งใส	4.19	0.74	มาก
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.88	0.85	มาก
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.19	0.69	มาก
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.07	0.75	มาก
รวม	4.09	0.67	มาก

จากตารางที่ 11 หลักสูตรมาภิบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน หลักสูตรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และจำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักสูตรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามรายข้อ

ด้านหลักนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีความเข้าใจ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามหลักนิติธรรม	3.96	0.74	มาก
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามหลักนิติธรรม	4.05	0.76	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามหลักนิติธรรม	3.84	0.91	มาก
4. เมื่อมีการปรับเปลี่ยน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามสถานการณ์ บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้	4.04	0.82	มาก
รวม	3.97	0.74	มาก

จากตารางที่ 12 ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสูตรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสูตรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามรายข้อ

ด้านหลักคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจที่อยู่บนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม	4.20	0.73	มาก
2. บุคลากรยึดหลักสุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.25	0.71	มากที่สุด
3. บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม	4.19	0.78	มาก
4. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ อ่อนโยน และประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ได้ดี	4.27	0.72	มากที่สุด
รวม	4.23	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ อ่อนโยน และประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามรายข้อ

ด้านหลักความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรรับทราบผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างทั่วถึง	4.14	0.83	มาก
2. บุคลากรสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ในแต่ละปีงบประมาณ	4.13	0.84	มาก
3. บุคลากรรับทราบการประกาศและข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและชัดเจน	4.18	0.83	มาก
4. บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	4.30	0.76	มากที่สุด
รวม	4.19	0.74	มาก

จากตารางที่ 14 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.74) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงาน	3.90	0.89	มาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย	3.67	0.98	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ	3.89	0.94	มาก
4. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน	4.04	0.89	มาก
รวม	3.88	0.85	มาก

จากตารางที่ 15 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.85) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.22	0.71	มากที่สุด
2. บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและส่วนรวม	4.23	0.75	มากที่สุด
3. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวัง	4.15	0.77	มาก
4. บุคลากรทราบถึงดัชนีชี้วัดและขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.79	มาก
รวม	4.19	0.69	มาก

จากตารางที่ 16 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.69) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามรายชื่อ

ด้านหลักความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรปฏิบัติงานโดยที่ยึดหลักความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	4.20	0.72	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านหลักความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวม	4.21	0.75	มากที่สุด
3. บุคลากรได้รับการจัดสรรหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ	3.97	0.95	มาก
4. บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมกับภารกิจ	3.90	0.99	มาก
รวม	4.07	0.75	มาก

จากตารางที่ 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.75) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประชาสัมพันธ์ (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	Sig.
เพศ	6.137 ^a	3	.105
อายุ	18.186 ^a	9	.033
วุฒิการศึกษา	7.162 ^a	9	.306
ระดับตำแหน่ง	8.952 ^a	9	.442

จากตารางที่ 18 จากผลการคำนวณปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศมีค่า $\chi^2 = 6.137^a$, df = 3, Sig. = 0.105 ด้านอายุมีค่า $\chi^2 = 18.186^a$, df = 9, Sig. = 0.033 ด้านวุฒิการศึกษามีค่า $\chi^2 = 7.162^a$, df = 9, Sig. = 0.306 ด้านระดับตำแหน่งมีค่า $\chi^2 = 8.952^a$, df = 9, Sig. = 0.442 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา และปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการทำงานเชิงรุก ด้านความรวดเร็ว ด้านเน้นผลลัพธ์ ด้านมุ่งสู่นาคต ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านคิदनอกกรอบ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประชาสัมพันธ์ (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	หลักธรรมาภิบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์	.709**	.000	สูง
ด้านการทำงานเชิงรุก	.714**	.000	สูง
ด้านความรวดเร็ว	.735**	.000	สูง
ด้านเน้นผลลัพธ์	.760**	.000	สูง
ด้านมุ่งสู่นาคต	.775**	.000	สูง
ด้านการจัดการความรู้	.815**	.000	สูงมาก
ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	.795**	.000	สูง
ด้านคิดนอกกรอบ	.833**	.000	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ด้านคิดนอกกรอบ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.833$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.815$) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$) ด้านมุ่งสู่นาคต อยู่ในระดับสูง ($r = 0.775$) ด้านเน้นผลลัพธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.760$) ด้านเน้นความเร็ว อยู่ในระดับสูง ($r = 0.735$) ด้านการทำงานเชิงรุก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.714$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.709$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($\chi^2 = 18.186^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.033$) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ ($\chi^2 = 6.137^a$, $df = 3$, $Sig. = 0.105$) วุฒิการศึกษา ($\chi^2 = 7.162^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.306$) และระดับตำแหน่ง ($\chi^2 = 8.952^a$, $df = 9$, $Sig. = 0.442$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา เหลืองนาคทองดี (อ้างถึงใน วันเพ็ญ ร่ายเรื่อง, 2557, หน้า 51) เรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ วันดีศรี (อ้างถึงใน วันเพ็ญ ร่ายเรื่อง, 2557, หน้า 52) เรื่อง ความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับการศึกษาไม่สัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา เหลืองนาคทองดี (อ้างถึงใน วันเพ็ญ ร่ายเรื่อง, 2557, หน้า 51)

เรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.67) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยด้านคิดนอกกรอบมีความสัมพันธ์สูงสุดที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.833$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.815$) ต่อมาคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$) ด้านมุ่งสู่นาคต อยู่ในระดับสูง ($r = 0.775$) ด้านเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.760$) ด้านเน้นความเร็ว อยู่ในระดับสูง ($r = 0.735$) ด้านการทำงานเชิงรุก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.714$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับบุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2565, หน้า 31) ได้ให้เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ เพราะระบบราชการไทยมีปัญหา ขาดการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน หากรัฐบาลไม่เปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน รัฐบาลก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลงและไม่สามารถให้บริการที่ดีได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตได้ ทำให้สรุปได้ว่าการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ต้องมีการบังคับใช้ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับวิโรจน์ ก่อสกุล (2565, หน้า 42-44) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่สำหรับการบริหารงานในองค์การ เช่น 1. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) 2. มุ่งสู่นาคต (Future-oriented) 3. การทำงานเชิงรุก (Proactive) 4. คิดนอกกรอบ (Out of the box) 5. เน้นผลลัพธ์ (Result – oriented) 6. ความรวดเร็ว (Economy of speed) 7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) 8. การจัดการความรู้ (Knowledge based management) เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิภาภรณ์ ธิโนชัย สมเกียรติ เกียรติเจริญ และรังสรรค์ อินทร์จันทร์ (2562, หน้า 207 – 208) เรื่อง ปัจจัย NPM ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัย NPM ที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมทางประชาธิปไตย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา ทองคำ (2563, หน้า 30 – 34) เรื่อง NPM กับการบริหารเครือข่ายของวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง NPM มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานเครือข่ายของวิทยาลัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า (r) = 0.849 ซึ่งสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ และด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานเครือข่ายของวิทยาลัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีค่า (r) = 0.932 และ 0.858 ตามลำดับ ซึ่งสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วน NPM ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานเครือข่ายของวิทยาลัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า (r) = 0.797 ตามลำดับ ซึ่งสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

จากผลการวิจัยระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) จัดประชุมหารือเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายมากยิ่งขึ้น
- 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถส่งข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนโยบายให้ผู้บริหารรับทราบ เพื่อปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคิดนอกกรอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคิดนอกกรอบเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่ส่งเสริมด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ให้แก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงหลักสูตรและเพิ่มจำนวนการจัดอบรมที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณให้แก่บุคลากรในการเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่สังกัดการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เท่านั้น ในการศึกษารoundต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ เพราะการประปาส่วนภูมิภาคมีสาขาครอบคลุมทั่วประเทศ จะทำให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษารoundต่อไป ควรใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งจะเพิ่มแบบสัมภาษณ์ (Field Research) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้บริหารและบุคลากรของการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพิ่มเติมได้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ทองคำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารเครือข่ายของวิทยาลัยในกำกับสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(5), 29 – 34
- การประชาสัมพันธ์ภูมิภาค. (ม.ป.ป.). *การแบ่งเขตการบริหารของ กปภ.*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2566. จาก <https://www.pwa.co.th/contents/about/region>
- การประชาสัมพันธ์ภูมิภาค. (ม.ป.ป.). *อัตรากำลังภาพรวมพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 31 มกราคม 2566*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2566. จาก <https://hr.pwa.co.th/data/documents/A20230131.pdf>
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร PAD 7402 การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย Policy Implementation and Evaluation*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม และคณะ. (2564). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 8(4), 37.
- วันเพ็ญ ร่ายเรือง. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 8(3), 51 – 52.
- วิภาภัทร์ ธิโนชัย สมเกียรติ เกียรติเจริญ และรังสรรค์ อินทร์จันทร์. (2562). ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(2), 207 – 208
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ, สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(2), 11
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ Research Methodology in Public Administration* กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.