



ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร
RELATIONSHIP OF GOOD GOVERNANCE AND WORK EFFICIENCY OF
OPERATIONAL PERSONNEL:
A CASE STUDY AT NATIONAL FOOD INSTITUTE

นายสงบศึก เมืองสีมา
SANGOBSUK MUANGSIMA

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



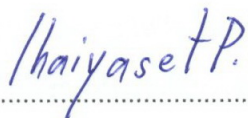
ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร
RELATIONSHIP OF GOOD GOVERNANCE AND WORK EFFICIENCY OF
OPERATIONAL PERSONNEL:
A CASE STUDY AT NATIONAL FOOD INSTITUTE

นายสงบศึก เมืองสีมา
SANGOBSUK MUANGSIMA

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร
ชื่อ นามสกุล นายสงบศึก เมืองสีมา
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างโชติ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว



.....ประธานกรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)



.....กรรมการ

(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)



.....กรรมการ

(ดร.ณัฐชา อ่างโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้เน้นการค้นคว้าอิสระ

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร
ชื่อ สกุล	นายสงบศึก เมืองสิมา
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

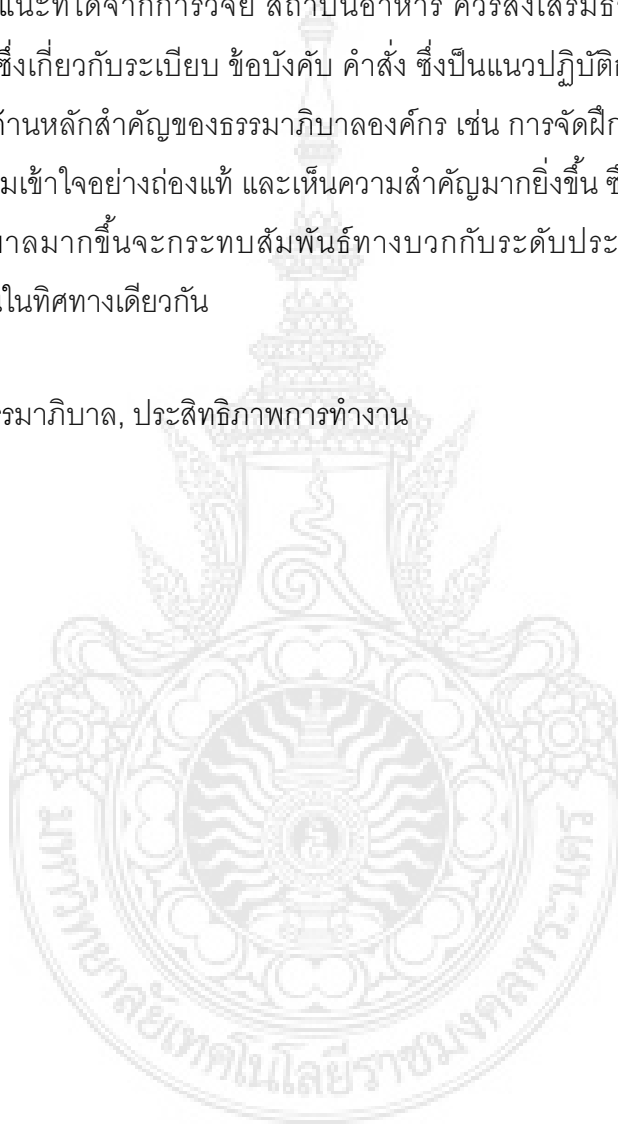
ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ
2. ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ระดับมาก ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ตามลำดับ
3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($p = .702$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการ

ทำงานภาพรวม พบว่าระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม อยู่ระดับต่ำ และด้านหลักนิติธรรมอยู่ระดับต่ำมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย สถาบันอาหาร ควรส่งเสริมธรรมาภิบาล โดยเน้นด้านหลักนิติธรรม ซึ่งเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติการทำงาน ให้มากขึ้นเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นด้านหลักสำคัญของธรรมาภิบาลองค์กร เช่น การจัดฝึกอบรม ให้บุคลากรมีระดับการรับรู้ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และเห็นความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากบุคลากรมีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลมากขึ้นจะกระทบสัมพันธ์ทางบวกกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพการทำงาน



Independent Study Title	Relationship of Good Governance and Work Efficiency of Operational Personnel: A Case Study at National Food Institute
Author	Mr. Sangobsuk Muangsima
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of the case study on relationship of good governance and work efficiency of operational personnel at National Food Institute were to study 1) the perception of good governance in the workplace, 2) the level of perceived work performance, and 3) the relationship between good governance perception in working and work performance perception of 153 operational personnel at National Food Institute. The research instrument used in the study were questionnaire yielding data processed and analyzed by statistics including frequency, percentage, mean (μ), and standard deviation (σ).

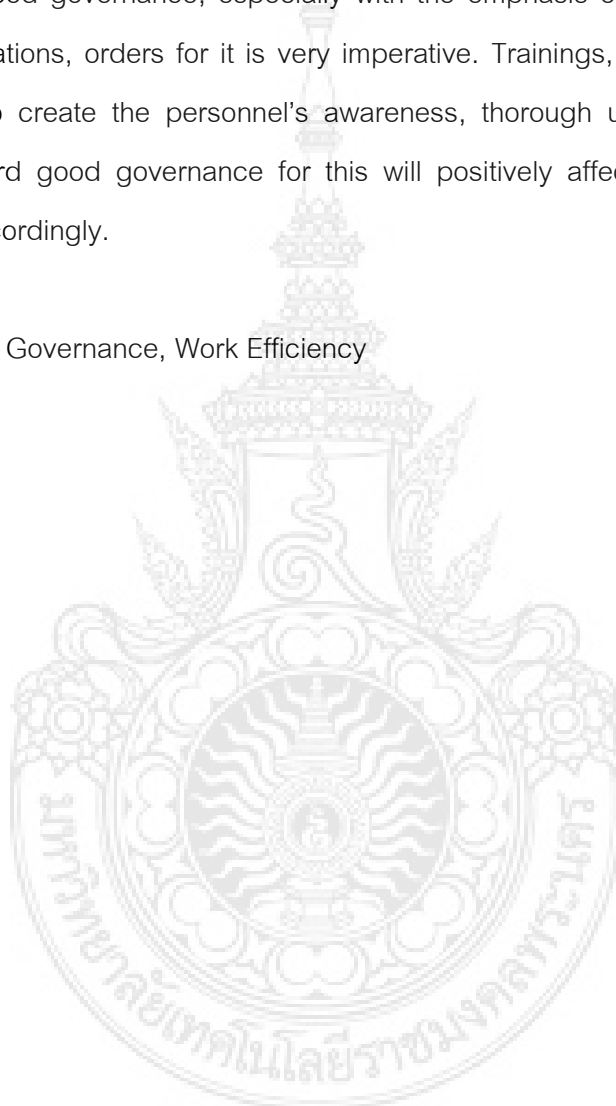
The research revealed that

1. The level of perceived good governance in the workplace of National Food Institute personnel in the overall picture was especially high showing moral aspect, responsibility aspect, transparency aspect, worthiness aspect, engagement aspect, and rule of law aspect respectively.
2. Performance perception level of National Food Institute operational personnel in the overall picture was especially high resulting in quality of work, initiative or creative knowledge about the job respectively.
3. The results of hypothesis testing revealed that the level of perceived good governance was positively and highly related with the performance level of National Food Institute operational personnel in the overall ($\rho = .702$), statistically significant at 0.01 level. Perceived performance in each aspect was positively related to perceived overall work

effectiveness revealing average relationship between worthiness aspect, engagement aspect, responsibility aspect, transparency aspect, under average relationship between moral aspect, and very low relationship between rules of law aspect.

The research recommends that National Food Institute should promote the recognition of good governance, especially with the emphasis on the rule of law, which deals with regulations, orders for it is very imperative. Trainings, for example, should be regularly held to create the personnel's awareness, thorough understanding, and true awareness toward good governance for this will positively affect the personnel's work performance accordingly.

Keywords: Good Governance, Work Efficiency



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยวิชาความรู้ที่ได้รับ การประสิทธิประสาท โดยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร และด้วยความกรุณาของผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยขอจารึกไว้ดังนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐชา อารังโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ผู้สอนวิชาความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการค้นคว้า อิสระเล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้เป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธ์ และ ดร.ณัฐชา อารังโชติ ที่แนะนำในการแก้ไขรายละเอียด เนื้อหาของ การค้นคว้าอิสระ ให้มีความถูกต้องและมีคุณภาพ

และขอขอบพระคุณท่าน ดร.วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ ที่ปรึกษาฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและ การจัดการความรู้ และบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ จนทำให้สามารถดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อยและสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นวิทยาทานความรู้ แก่ผู้ที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นไปใช้ต่อไปในอนาคต

สงบศึก เมืองสีมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	29
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.4 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม	48
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากร	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.4 การจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	72
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	82
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	86
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	117
ภาคผนวก ข ประวัติความเป็นมาของสถาบันอาหาร	125
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	132

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	แสดงดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ.2558 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน	1
2.1	ความหมายของ Good Governance	12
2.2	สังเคราะห์ตัวเครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ในการวัดธรรมาภิบาล	48
2.3	สังเคราะห์ตัวเครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ในการวัดประสิทธิภาพ การทำงาน	49
2.4	สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	50
3.1	แสดงอัตรากำลังบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ตามโครงสร้างสถาบันอาหาร	66
4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	72
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการในภาพรวม	75
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักนิติธรรม	76
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักคุณธรรม	77
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความโปร่งใส	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักการมีส่วนร่วม	79
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความรับผิดชอบ	80
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความคุ้มค่า	81
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม	82
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพของงาน	83
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	84
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับ การรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	85
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการรับรู้ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในภาพรวม กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพ การทำงานในภาพรวม ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ภาพ		หน้า
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระดับการรับรู้ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานรายด้าน กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพ การทำงานในภาพรวม ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	87
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระดับการรับรู้ ประสิทธิภาพการทำงานรายด้านกับระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	88



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1	หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรธุรกิจที่สามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้ แม้แต่หน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ หรือเรียกง่ายๆ ว่า 4M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) (พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ, 2550) ซึ่งในองค์ประกอบ การจัดการ (Management) นับเป็นส่วนสำคัญ เพราะหากองค์กรใดมีการจัดการ (Management) ที่ดี และมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้โดยง่าย

ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance คือ การบริหารจัดการที่ดี (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2548) เป็นหลักการทำงานที่ดี ที่นำมาใช้บริหารงานอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุผลที่ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพด้วยความโปร่งใส เป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน จากตารางที่ 1.1 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) จัดอันดับความโปร่งใส พบว่า ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี 2558 (Corruption Perceptions Index 2015) อันดับภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลกประจำปี 2558 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 76 จาก 168 ประเทศ และนับเป็นอันดับที่ 3 ในกลุ่มประเทศอาเซียน จะเห็นได้ว่าทั่วโลกให้ความสำคัญกับระบบการจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักการของธรรมาภิบาล

ตาราง 1.1 แสดงดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ.2558 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน

ลำดับในอาเซียน	ลำดับโลก ปี 2558	ประเทศ	คะแนน ปี 2558	คะแนน ปี 2557
1	8	สิงคโปร์	85	84
2	54	มาเลเซีย	50	52
3	76	ไทย	38	38
4	88	อินโดนีเซีย	36	34

ตาราง (ต่อ)

ลำดับในอาเซียน	ลำดับโลก ปี 2558	ประเทศ	คะแนน ปี 2558	คะแนน ปี2557
5	95	ฟิลิปปินส์	35	38
6	112	เวียดนาม	31	31
7	139	ลาว	26	25
8	147	พม่า	22	21
9	150	กัมพูชา	21	21

ที่มา: เรียบเรียงข้อมูลโดยมูลนิธิองค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย ปี 2558

หมายเหตุ ซึ่งในปีนี้มีข้อมูลของประเทศบรูไน

สำหรับประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญหลักธรรมาภิบาล โดยระบุไว้ในบทนำเป็นเครื่องมือหนึ่งเพื่อพิจารณาให้ใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมือง และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการ ในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีแนวคิดสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคม ได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมุ่งเน้นเกิดการส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาคเอกชน เป็นการตัดวงจรการทุจริต ระหว่างนักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจออกจากกัน และตามยุทธศาสตร์ชาติว่าการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจนว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” กำหนดพันธกิจหลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านทุจริต ยกกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล จะเห็นได้ว่าทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ ล้วนให้ความสำคัญกับหลักการบริหารด้วยธรรมาภิบาล ทั้งในการปฏิบัติงานภาครัฐและการดำเนินธุรกิจภาคเอกชนเป็นอย่างมาก และด้วยคำว่า “ธรรมาภิบาล” มีการใช้ในภาษาไทยหลายคำด้วยกัน เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ บรรษัทภิบาล แต่ภาษาที่เป็นทางการในหน่วยราชการ คือ “การบริหารจัดการที่ดี” ดังนั้น ในงานวิจัยเล่มนี้ จึงอาจจะมีหลายคำด้วยกัน โดยเฉพาะในการทบทวนวรรณกรรม หรือการอ้างอิง แต่ยังคงความหมายเดิมในภาษาอังกฤษ คือ Good Governance

สถาบันอาหาร (National Food Institute of Thailand) เป็นองค์กรธุรกิจ ที่ไม่หวังผลกำไร ประเภทมูลนิธิ ให้บริการ คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม วิจัยและพัฒนาและทดสอบ และประกอบกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่อเนื่องกับภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการให้กับภาครัฐและภาคเอกชน ในธุรกิจที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหาร โดยยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร (พ.ศ.2560-2564) องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า “เป็นแกนกลางในการกำหนดยุทธศาสตร์และศูนย์กลางการให้บริการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ” โดยมีพันธกิจ (Mission) ที่มุ่ง “เป็นองค์กรเสนอแนะนโยบายอุตสาหกรรมอาหารให้กับภาครัฐ นำเทคโนโลยี มีความรู้ที่ล้ำสมัยมาพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร เป็นศูนย์กลางการบริการอุตสาหกรรมอาหารที่มีเครือข่ายการพัฒนาทั้งในและต่างประเทศยกระดับความสามารถบุคลากร เพิ่มศักยภาพและผลิตภาพอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ” และได้กำหนดค่านิยม (Values) การทำงานว่า “ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม โปร่งใส ทำงานเป็นทีมมีอาชีพ สนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย” ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการมีความสอดคล้องกับค่านิยมและมีผลสำเร็จเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร “หลักธรรมาภิบาล” (Good Governance) ซึ่งเป็นเครื่องมือการจัดการ (Management) ที่มีเป้าหมายของผลงาน ที่ 2 E คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2553: 23) จึงเป็นเครื่องมือการจัดการที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และแม้สถาบันอาหารจะดำเนินการบริหารจัดการองค์กรโดยตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม โปร่งใส ทำงานเป็นทีมมีอาชีพ โดยมีนโยบายใช้ระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหารฉบับต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง มีการกำหนดจรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงานสถาบันอาหาร เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า มีบุคลากรของสถาบันอาหารบางส่วนปฏิบัติงานโดยมีความรู้และความเข้าใจที่คาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบ ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเหล่านี้ ถูกสงสัยในความไม่โปร่งใสของการปฏิบัติงาน เป็นมูลเหตุให้ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานขึ้น ทั้งที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดประสิทธิผลตามรับมอบหมาย แต่กลับเป็นว่าบุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่มีส่วนบกพร่องในประสิทธิภาพการทำงาน และด้วยปัญหาเหล่านี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันอาหาร จึงมีความสนใจที่จะวิจัยถึงระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลและระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ เพื่อทราบระดับการรับรู้ที่แท้จริงของบุคลากรในเรื่องดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำมาปรับใช้ เป็นแนวบริหารจัดการ

ในกระบวนการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานโดยรวมระดับองค์กรของสถาบันอาหารดีมากยิ่งขึ้น มีความครบถ้วนทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมภาพลักษณ์ให้สถาบันอาหารเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันจะส่งผลให้ สถาบันอาหารดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์องค์กรและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์อย่างประสบผลสำเร็จสูงสุดและมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาควิชา การนิเทศศาสตร์ สถาบันอาหาร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาควิชา การนิเทศศาสตร์ สถาบันอาหาร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาควิชา การนิเทศศาสตร์ สถาบันอาหาร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาควิชา การนิเทศศาสตร์ สถาบันอาหาร ในส่วนของการศึกษาระดับการรับรู้ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยคำนึงถึงการยอมรับ (Recognition) หลักการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยยึดแนวทาง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546 ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม

- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า

ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมายตามหลักบริหารจัดการ โดยนำประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวการปฏิบัติของบุคลากรสถาบันอาหาร เป็นตัวแปรตาม เพื่อวัดระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานในมิติกระบวนการบริหาร (Process) ซึ่งหมายถึง การทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน และมีการใช้เทคนิคที่ดีและสะดวกขึ้นกว่าเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ซึ่งการวิจัยนี้ได้เลือก ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการมาวิจัย 3 ด้าน ตามความเหมาะสมตามบริบทขององค์กรและระยะเวลาการทำวิจัยนี้ ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
- 3) ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์

(สิริพร เจริญผ่อง, 2552)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน

1.3.3 กรอบระยะเวลาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม 2560

1.3.4 สถานที่ในการวิจัย

สถาบันอาหาร เลขที่ 2008 ซอยอรุณอมรินทร์ 36 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

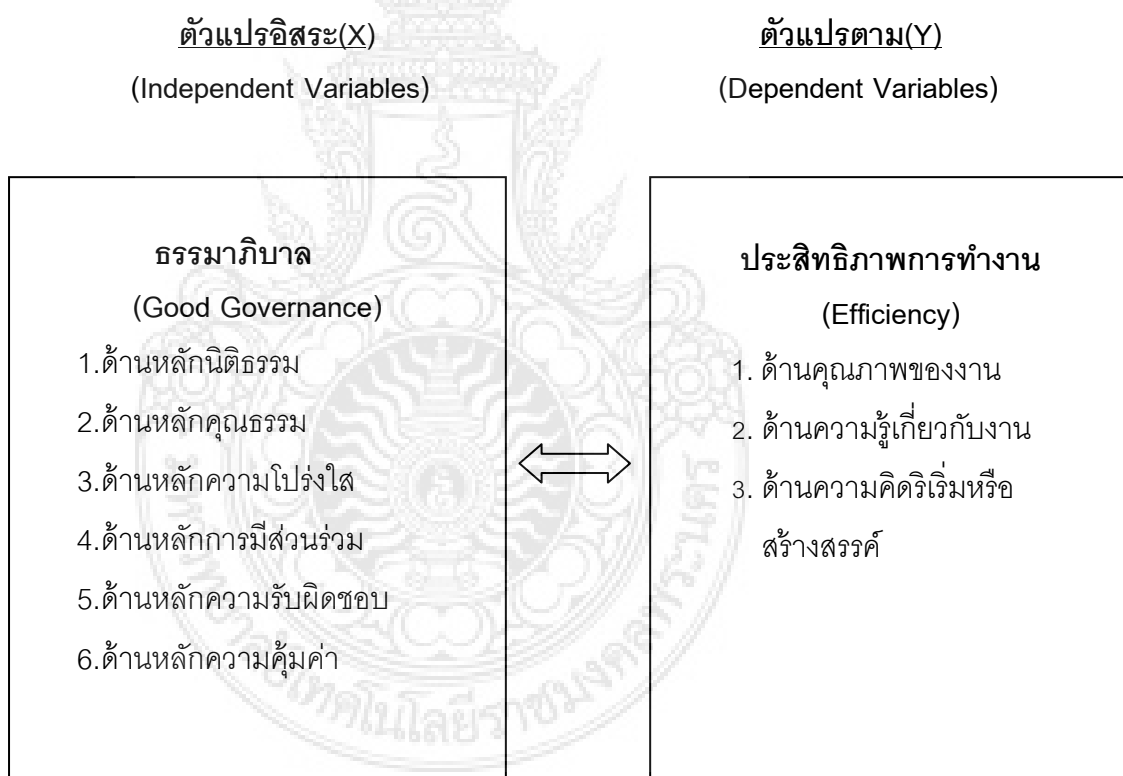
เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการวิจัยไว้ ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 ผลการการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กร เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของสถาบันอาหาร

1.6.2 ผลการวิจัยนำไปเป็นข้อมูลประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับหัวข้อที่ทำวิจัยดังต่อไปนี้

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การกำกับดูแลกิจการที่ดี ของสถาบันอาหาร โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า ซึ่งเป็นฐานความคิดหลักในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคง ให้กับองค์กรและผู้ให้บริการพร้อมกันดูแลผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

หลักนิติธรรม คือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามกฎหมาย และระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหารอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติแบบ 2 มาตรฐาน (Double Standard) มีการนำเสนอความเห็นเพื่อ ปรับปรุงคำสั่ง ข้อกำหนด ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้เหมาะสม ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้ระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบันและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หลักคุณธรรม คือ การปฏิบัติงานตามจริยธรรมอันดีงาม มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ คำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม โดยยึดถือประโยชน์ขององค์กร รักษามาตรฐาน ไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง ยึดมั่นในจรรยาบรรณองค์กรและวิชาชีพ รักษามาตรฐานการทำงาน

หลักความโปร่งใส คือ การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบและอธิบายได้ตามระบบการตรวจสอบการทำงานภายในของสถาบันอาหาร ในทุกเรื่องของการทำงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการรับทราบนโยบาย แผนการดำเนินงาน และผลการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

หลักการมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอาหาร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความร่วมมือกับกิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงาน ที่เป็นผลดีต่อองค์กร และทักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างความสามัคคี สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง รับฟังข้อคิดเห็นจากหน่วยงานภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การปฏิบัติงานโดยตระหนักในบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี สำนึกในหน้าที่ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผิดและชอบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะปรับปรุง แก้ไข คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้ง มีการสร้างตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

หลักความคุ้มค่า คือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับงบประมาณ เพื่อผลงานที่ทำมีความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ผลงานมีประสิทธิภาพ ด้วยการเพิ่มความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถรับผิดชอบงานเพิ่มได้หลายงาน เพื่อให้องค์กรประหยัดและลดงบประมาณจากการจ้างบุคลากรเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ของบุคลากรของสถาบันอาหารระดับปฏิบัติการ วัดผลตามกระบวนการบริหาร (Process) ทั้งใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้ระเบียบ คณะกรรมการสถาบัน คำสั่ง หรือ ข้อปฏิบัติในการทำงาน ที่สถาบันอาหารกำหนดไว้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตาม บทบาท ภารกิจ เป้าประสงค์ ตามยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร

คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีความ ถูกต้องครบถ้วน รูปแบบสมบูรณ์ และเป็นที่ยังพอใจจากผลงานที่สำเร็จ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง การที่บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนใน คำสั่ง ระเบียบปฏิบัติการทำงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ ทั้งในงานที่ตนมีหน้าที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถริเริ่มสร้างสรรค์งานได้และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว สามารถแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผลภายใต้ระเบียบการทำงานของสถาบัน

สถาบันอาหาร หมายถึง องค์การธุรกิจที่ไม่หวังผลกำไร เป็นเครื่องมือของรัฐในการบริหารตามแนวนโยบายภาครัฐ มีอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิซึ่งเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รองรับการดำเนินงานของสถาบัน ประกอบกิจการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมวิจัยและพัฒนาและทดสอบ ประกอบกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกับภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

บุคลากร หมายถึง ลูกจ้างของสถาบันอาหารตามกฎหมายแรงงาน โดยระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล กำหนดเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะการจ้างงาน คือ พนักงานประจำ พนักงานทดลองงาน พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และมีการแบ่งตามสายบังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้บริหาร และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในงานวิจัยนี้ มุ่งวิจัยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นฐานความคิดและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดประเด็นในการทบทวน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล

2.1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

“ธรรมาภิบาล” มีความหมายจากคำในภาษาอังกฤษว่า Good Governance โดยมีความหมายที่แปลเป็นไทยอีกคำหนึ่ง คือ บรรษัทภิบาล ซึ่งล้วนหมายถึง การบริหารกิจการที่โปร่งใส ด้วยจริยธรรม ในภาคเอกชนใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล” หรือ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Governance หรือ คำย่อคือ “CG” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ให้ความหมายธรรมาภิบาลว่า “ธรรม” คือ ความดี หรือกฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า “อภิบาล” แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อรวมกันเป็น “ธรรมาภิบาล” (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี แซ่ลี, 2544)

คำว่า “ธรรมาภิบาล” เกิดจากคำว่า “ธรรม” บวกกับ “อภิบาล” (การรักษาเชิงธรรม) มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Good Governance คำว่า Governance (การอภิบาล) คือ การใช้อำนาจเพื่อการบริหารทรัพยากรขององค์กร Good Governance (ธรรม + อภิบาล = ธรรมาภิบาล) จึงเป็นวิธีการที่ดีในการอำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร (โดย ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้ให้คำจำกัดความสั้นๆ นี้ ไว้ในการบรรยายนักศึกษาที่สถาบันพระปกเกล้า) อย่างไรก็ตาม คำว่า Good Governance นี้ คณะกรรมการบัญญัติศัพท์รัฐศาสตร์ของราชบัณฑิตยสถาน ได้

บัญญัติว่า “วิธีการปกครองที่ดี” แต่นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า “ธรรมรัฐแห่งชาติ” (ธีรยุทธ์ บุญมี, 2541) ซึ่งไม่ตรงกับความหมายในภาษาอังกฤษ เพราะ “ธรรมรัฐ” แปลว่า “รัฐที่มีธรรม” แต่มีการให้ความหมายโดยทางกรมการข้าราชการ พลเรือนว่า “สุประศาสนการ” ซึ่งต่อมาศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้นำเสนอคำว่า “ธรรมาภิบาล” (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติใช้คำว่า “การบริการกิจการและสังคมที่ดี” ส่วนคณะกรรมการพัฒนาระบบงานใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546)

เนื่องจากคำว่า Good Governance มีการใช้ในคำไทยหลายคำ เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ บรรษัทภิบาล แต่ภาษาที่เป็นทางการในหน่วยราชการ คือ “การบริหารจัดการที่ดี” ดังนั้น ในการทบทวนวรรณกรรม หรือการอ้างอิง ในผลงานวิจัยบางเล่มคงความหมายเดิมในภาษาอังกฤษ คือ Good Governance (ภักดี โพธิ์สิงห์, 2556) และในการวิจัยเล่มนี้ยังคงความหมายเดิมตามภาษาอังกฤษ เช่นกัน

- เจริญ เจษฎาวัดย์ (2545) จำกัดความแยกตามกลุ่มคนที่อยู่ในระบบธรรมาภิบาล เป็น 3 กลุ่ม
- 1) กลุ่มองค์กรภาครัฐ (Government Sector) ธรรมาภิบาล หมายถึง การที่มีรัฐบาลที่ดีมีการปกครองที่มีกติกากำกับดูแล ผลประโยชน์ของราษฎรโดยทั่วถึงกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมากกว่าของคนกลุ่มน้อย โดยการจัดให้มีมาตรฐานการกำกับดูแลการจัดการปกครองประเทศ
 - 2) กลุ่มองค์กรภาคเอกชน (Private Sector) บรรษัทภิบาล Good Corporate Governance หมายถึง การจัดการองค์กร ระบบและนโยบายของบริษัทที่ออกแบบและก่อตั้งขึ้นมาเพื่อใช้ในการขึ้นนำและควบคุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทภายใต้ระบบที่ปฏิบัติอย่างต่อเนือง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความเอาใจใส่ ด้วยการดูแลรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดและมีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้
 - 3) กลุ่มองค์กรอิสระ (Independent Sector) ธรรมาภิบาล หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน โดยการใช้ความพยายามในการใช้ทรัพยากรที่ได้มาจากความช่วยเหลือของภาครัฐหรือจากการบริจาคจากผู้มีจิตกุศลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่หวังผลกำไรด้วยการดำเนินกิจกรรมภายใต้กรอบการควบคุมที่ดี

คำว่า Good Governance นักวิชาการไทย ได้บัญญัติคำศัพท์ไว้หลายคำ ตามที่มีการรวบรวมความหมายไว้ตามคำนิยามของผู้ใช้และการอ้างอิง ตาราง 2.1

ตาราง 2.1 ความหมายของ Good Governance

คำเรียกใช้	ความหมายหลัก	ผู้ใช้และการอ้างอิง
ธรรมาภิบาล	การบริหารที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	(TDRI2541; นฤมล ทับจุมพล ; บวรศักดิ์ สุวรรณโน, 2542 ; ม.ร.ว.ปรีดียากร เทวกุล; 2545)
ธรรมรัฐ	- รัฐที่มีระบบการบริหารบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม - ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ สังคม เอกชนและประชาชน ที่ทำให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	(อานันท์ ปันยารชุน2541 ; ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ 2540 ; ประเวศ วะสี 2541 ; บุญศักดิ์ กำแพงฤทธิ์วงศ์ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ; ลิขิต ธีรเวคิน, 2541)
สุประศาสนการ	การบริหารจัดการที่ดี	ติน ปรัชญพฤทธิ(นฤมล ทับจุมพล, 2541)
ธรรมราชา	การกำกับดูแลที่ดี	(อมรา พงศาพิชญ์, 2541)
การกำกับดูแลที่ดี	การดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม โดยประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบ โปร่งใสส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม	(วรภัทร ไตชนะเกษม 2541 ; พูลนิช ปิยอนันต์, 2541) ฉบับที่ 8

ตาราง 2.1 (ต่อ)

คำเรียกใช้	ความหมายหลัก	ผู้ใช้และการอ้างอิง
รัฐภิบาล		(ประเวศ วะสี 2541 ; ชัยอนันต์ สมุทรวรณิช 2542)
การปกครองที่ดี		ราชบัณฑิตยสถาน (ธนะศักดิ์ ยิวบูรณ์ 2543 ; อภิงค์ญา วรชานุกัศน์, 2543)
Good Governance	ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจไปในการจัดการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา	World Bank (Agree 2000) : JICA, UN และ ADB (สุยมพร ปุณณฎาคม, 2541)

ที่มา ปรับจาก ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2548 (อ้างถึงใน สุพพตา ประภาศิริ, 2549)

2.1.2 แนวคิดธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานองค์กร เพราะบริบทของโลกยุคปัจจุบันสนใจเกี่ยวกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และธรรมาภิบาลมากขึ้น เนื่องจากกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกันทั่วโลก การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง หากจะให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป หลักธรรมาภิบาลจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล Good Governance ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร หลักธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้ว มีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ส่วนในองค์กรภาคเอกชนก็เช่นเดียวกันหันมาให้ความสนใจในเรื่องของบรรษัทภิบาล Corporate good

governance ซึ่งหน่วยงานต่างๆ นักวิชาการที่มีชื่อเสียง รวมทั้งในงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงแนวคิด ทศนะคติเกี่ยวกับธรรมาภิบาลไว้อย่างกว้างขวาง อาทิ

องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ใหญ่ที่สุด ให้ความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตเป็นอย่างมาก ในการประชุมที่ประเทศเม็กซิโก ระหว่างวันที่ 9-11 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ได้ออกอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเพื่อต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention Against Corruption) เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างมาตรการที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริม ช่วยเหลือสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศการช่วยเหลือทางเทคนิคในการป้องกันและการต่อสู้กับการทุจริต และส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบและการบริหารกิจการบ้านเมือง (จิรวรรณ ภัคดีบุตร และประกอบ สุทธิกาโมทย์, 2555: 9-10)

UNDP (United Nation Development Program) (2543: 85) หน่วยงานสังกัดองค์การสหประชาชาติ ให้คำนิยามของ Good Governance หรือ ธรรมาภิบาลว่า เป็นการใช้อำนาจทางการเมือง การบริหาร และเศรษฐกิจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของประเทศในทุกระดับโดยมีกลไกกระบวนการสถาบันซึ่งประชาชนและกลุ่มต่างๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการผลประโยชน์การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย การประสาน ประนีประนอมความแตกต่าง โดยผ่านกระบวนการและสถาบันเหล่านั้น (สุวิทย์ วิชชาวุธ, 2555: 48)

UNESCAP (United Nation Economic.Science and Culture of Asia Pacific) กำหนดความหมายของธรรมาภิบาลว่า ประกอบด้วย 8 หลักการ ดังนี้ (ณัฐพล จันทรดาประดิษฐ์, 2558: 9)

- 1.การมีส่วนร่วม (Participatory)
- 2.นิติธรรม (Rule of Law)
- 3.ความโปร่งใส (Trnsparency)
- 4.ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5.ความสอดคล้อง (Consensus Oriented)
- 6.ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness)
- 7.การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)
- 8.ความมีเหตุผลอธิบายได้ (Accountable)

World Bank องค์กรระหว่างประเทศ จัดตั้งขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการลงทุน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนาเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็น

องค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาล (Governance Indicators) นำเรื่อง Good Governance ใช้เป็นครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ.1989 ในรายงาน "Sub-Sahara: From Crisis to Sustainable Growth" โดยให้ความหมายของ Good Governance ว่า เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา โดยนัยความหมายของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของธรรมาภิบาลเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพมีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่มีอิสระที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้ง ระบบราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่ออื่นๆ ที่มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ (บุษบง ชัยเจริญวรรณ, 2544: 6 อ้างถึงใน ญัฐ วิมลพีรพัฒนา, 2556: 52)

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank หรือ ADB) กล่าวว่า การบริหารกิจการ ที่ดีคือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่า นโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล รวมถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถได้สร้างผลงานตามสัญญาไว้กับประชาชนได้ (บุษบง ชัยเจริญวรรณ, 2544: 6 อ้างถึงใน ญัฐ วิมลพีรพัฒนา, 2556: 52)

Parkinson (1994) นิยาม Corporate Governance จากการวิเคราะห์การกำกับดูแลกิจการ โดยใช้แนวคิดด้านการบริหารการเงินว่า เป็นกระบวนการแห่งการกำกับดูแลและการควบคุม ซึ่งอาจเกิดขึ้นเป็นการภายในหรือภายนอกกิจการเพื่อประกันความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มีต่อเจ้าของกิจการ ว่าจะเป็นไปได้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าของกิจการเท่านั้น ซึ่งนิยามของ Parkinson เป็นความหมายอย่างแคบ แต่เอกสารวิชาการในปัจจุบัน ได้นิยามคำว่า การกำกับดูแลกิจการ มีความหมายที่กว้างกว่า โดยขยายความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารให้ครอบคลุมความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น เพิ่มเติมจากความสัมพันธ์ที่มีต่อเจ้าของกิจการ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการบริหารงาน (อัญญา ชันฉวีรักษ์, 2552: 2)

โคฟี (Kofi, 2000: 795 – 814) อดีตเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐ ที่ก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ (Weiss 2000)

Mahathir Mohamed, 1998 (อ้างถึงใน สุพพตา ประภาศิริ, 2549: 10) อดีตนายกรัฐมนตรีมาเลเซีย ให้คำนิยามของธรรมาภิบาลว่า หมายถึงการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และรัฐ

ประศาสน์ เพื่อบริหารกิจกรรมต่างๆ ของชาติบ้านเมือง และหมายถึงกลไก กระบวนการ ความสัมพันธ์และสถาบันต่างๆ ที่เชื่อมโยงกัน

Ross, Blerda.Jayce, 2001 (อ้างถึงใน ศรายุทธ์ เพชรเกตู และคณะ, 2554: 38) วิจัยกรณี สถาบันอุดมศึกษาในประเทศบัลแกเรีย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากคอมมิวนิสต์ เป็นประชาธิปไตย ได้สรุปเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในยุคคอมมิวนิสต์ ซึ่งมีการปกครองแบบรวมศูนย์ในระบบราชการ (bureaucracy) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาขาดความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (accountability) ขาดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาธารณะ รวมทั้งขาดอิสระ (autonomy) ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่บกพร่องของสถาบันอุดมศึกษา

สุวิทย์ วิชชาวุธ (2555: 49) สรุปภาพรวมความหมายของธรรมาภิบาลในโลกตะวันตกว่า เป็นการดำเนินการทางภาคการเมือง ภาคบริหาร และภาคเศรษฐกิจในทุกระดับของประเทศให้มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยให้เกิดกระบวนการที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552: 1) อธิบายถึง ธรรมาภิบาลว่าเป็นแนวทางการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และในประเทศไทยจากกรณีวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2540 ได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อทุกภาคส่วนของสังคมโดยสาเหตุสำคัญมาจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และในระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีการใช้บังคับและปรับแก้ไขกฎหมายต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนในประเทศ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้จัดเป็นคัมภีร์สำคัญของธรรมาภิบาลที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้งหมด โดยพิจารณาได้จากการมีเจตนารมณ์ที่มุ่งส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ (มาตรา 4) จึงกล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้นอกจากมุ่งก่อให้เกิดการปฏิรูปทางการเมืองแล้วยังมุ่งให้เกิดการปฏิรูปทางการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจและพยายามที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของการมีหลักการดังกล่าว

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้อธิบายถึงนัยของธรรมาภิบาล ว่าเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยเป็น

แนวทางสำคัญในการจัดการระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ รวมถึงฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกัน แก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือร่วมใจ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกในยุคปัจจุบัน

เนตรวิวัฒนา ยาวีระราช (2556: 215) สรุปความหมายของ บรรษัทภิบาลว่า เป็นหลักการบริหารงานองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้องค์กรธุรกิจมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมไม่เอาเปรียบผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามบรรษัทภิบาลจะทำให้องค์กรเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมอย่างยั่งยืนและมีความสุข

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557: 250) สรุปความหมายของบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) ว่าหมายถึง วิถีแห่งการดำรงอยู่ของบริษัท หรือองค์กร และแนวทางหรือวิถีแห่งการปฏิบัติตนของคนในองค์กรนั้น เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ การเติบโตที่ยั่งยืน และมีความสุขในการประกอบธุรกิจ ในปัจจุบันกระแสโลกถือว่าบริษัทหรือองค์กรใดก็ตาม จะมีความเจริญก้าวหน้าด้วยการบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล

ภราดร วงศ์ยะรา (2549: 22) ธรรมาภิบาล คือ ความสมดุลที่ถูกสร้างขึ้น จากทุกภาคส่วนในของสังคม เป็นระบบที่ทำให้เกิดฉันทมติ (Consensus Orientation) ของกลุ่มต่างๆ ในสังคม เพื่อกระจายผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและทั่วถึง เป็นกลยุทธิ์ในการเสริมสร้างความสามารถในการจัดสรรและกระจายทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพผ่านระบบงบประมาณ

ปณัฐชัย ไช้ประไพ (2551: 28) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการดูแลและประโยชน์ส่วนรวมและรักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำหน้าที่ เป็นกลไก เครื่องมือ โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่องของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

สุชาติ ล้ออุไร (2553: 20) สรุปความหมายของ ธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย มีคุณธรรม สุจริตโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วม และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

หัตยา หมิ่นตั้ง (2553: 17) อธิบายถึงธรรมาภิบาลว่า เดิมใช้ชื่อว่า ธรรมรัฐ ประชารัฐ หรือ ธรรมรัฐแห่งชาติ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายบริหาร มีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างจริงจัง อันเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาสังคมทั้งระบบ สร้างความเป็นธรรมและความสมดุลแก่ทุกฝ่าย

อนงค์นัฐ บุญเรืองงาม (2553: 23) ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางเกณฑ์ความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาชนสังคมในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมรัฐ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี การใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการบริหารบ้านเมือง ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม และกระบวนการทางกฎหมายที่อิสระเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามสัญญา มีฝ่ายบริหารที่โปร่งใส มีระบบราชการที่เคารพสิทธิของพลเมือง เพื่อที่ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ศุรดา ไบวงษ์งาม (2556: 23) อธิบายว่า มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ทั้งนิยามอย่างกว้างและอย่างแคบ ซึ่งขึ้นอยู่กับการนำไปว่าเป็นองค์กรลักษณะใด และสรุปความหมายธรรมาภิบาลได้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดหลักความถูกต้อง เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ อาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึง มีความโปร่งใสในการบริหารงานและสามารถตรวจสอบได้

พาสณี วิสุทธิ (2557: 26) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันและกันมีความเป็นธรรม ทั้งในความคิดและการปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอันดีจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557: 19) ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางสำหรับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กรด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยหลักดังกล่าวได้ถูกกำหนดจากส่วนกลาง โดยเชื่อว่าธรรมาภิบาลช่วยยกระดับและสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ในระดับสูง รวมทั้งเพิ่มขีดศักยภาพขององค์กร เพื่อนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558: 13) ธรรมาภิบาลหรือ Good Governance หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม รัฐ ภาคธุรกิจ

เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันมีพลัง ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ในแง่ของการบริหารการจัดการธุรกิจว่า องค์การใดที่มีความชัดเจนของธรรมาภิบาล สามารถมองที่ 3 ปัจจัยเหล่านี้ คือ 1) ความสามารถในการทำกำไร 2) อัตราความเจริญเติบโตขององค์การ และ 3) ภาพลักษณ์ (Image) ขององค์การ ในความเข้าใจระดับสามัญสำนึกของคนทั่วไป องค์การที่มีธรรมาภิบาลต้องเป็นองค์การที่สังคมโดยทั่วไปให้การยอมรับและเชื่อถือไว้วางใจได้ด้วย

ศิริมา ศรัทธาวาณิชย์ (2553: 8) มีแนวคิดว่าการจะส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจตามแนวคิดบรรษัทภิบาล (Good Governance) สำเร็จได้นั้น บุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง อันหมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกฝ่าย ดังนั้น หากองค์การใดมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจตามแนวคิดบรรษัทภิบาล (Good Governance) แล้ว องค์การนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริหารบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน

จินตนา บุญบังการ (2554) มีแนวคิดว่าการสร้างธรรมาภิบาลขององค์การ เพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควรทำโดยยึดหลัก “ธรรม” ในการบริหาร จะเป็นหลักธรรมของศาสนาใดก็ได้ เพราะทุกศาสนาจะไม่ส่งเสริมการเบียดเบียนกัน โดยคณะกรรมการบริหารองค์การต้องสร้างหลักการกำกับดูแลกิจการ ให้มีหลักปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างถูกต้องยุติธรรม ใช้หลักธรรมเป็นบรรทัดฐาน และธรรมาภิบาลขององค์การใด จะประสบผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากจริยธรรมของผู้บริหารองค์การนั้น ทั้งนี้ ทุกองค์การมีหน้าที่ ที่ต้องปลูกฝังแนวความคิดทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับทุกคน โดยให้เห็นว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคน ที่ต้องดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม

พิณพิชญา เนาว์ประเสริฐ (2554: 41) มีแนวคิดว่า สภาพปัจจุบันของธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เป็นแนวคิดและแนวทางในการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณธรรม หรือจรรยาบรรณ

ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ความคาดหวังของธรรมาภิบาล มุ่งหวังให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ปรัชญา เวสารัชช์ (อ้างถึงใน ชนิตา พุ่มขึ้น, 2555: 13) กล่าวถึง ธรรมาภิบาล ในชื่อการบริหารจัดการที่ดี ว่าหมายถึงกลไกการทำงานของหน่วยงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ระบบราชการ หรืออะไรก็ตาม ที่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาถึงสามเรื่องหลักๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพด้วย คือ ต้องมีประสิทธิภาพ

ประพนธ์ จิตตะปุตตะ (2555: 3) กล่าวถึง การบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลว่า มีมาเป็นเวลานานแล้วในระบบการบริหารงานในสังคมไทย แต่เพิ่งมาระดมแนวความคิด และทฤษฎีจากตะวันตกนำมาประมวลเข้ากับการบริหารงานในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และรวมถึงงานของบริษัทเอกชนและมหาชนทั่วไป แต่กระนั้น ในระบบทศพิธราชธรรมของพระมหากษัตริย์ที่มีมาตั้งแต่โบราณ พระมหากษัตริย์ ยังคงใช้ระบบธรรมาภิบาล หรือบริหารการปกครองมีมานานแล้วเช่นกัน และสรุปไว้ในงานวิจัย หน้า 24 ย่อหน้าสุดท้ายว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองครองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ ไม่ได้มีความหมายเพียงตามหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่หมายรวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

ปรีชา เพ็งภู (2555: 35) กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ได้ให้ความสนใจแนวคิดธรรมาภิบาลอย่างกว้างขวางและให้ความสำคัญ โดยนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน มุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย องค์กรทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน มีความพร้อมจะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร ส่วนในองค์กรภาคเอกชนได้หันมาให้ความสนใจเรื่องบรรษัทภิบาลมากขึ้น

รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554: 38) ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดในการควบคุมดูแลกิจการและการกำหนดทิศทางการยุทธ์ และการดำเนินงานของบริษัท โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้มี

ส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการโดยชอบธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และธรรมาภิบาล คือ การบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งกล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการหรือโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

นิธินันท์ จันทน์เอียด (2556: 32) ธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารงานของภาครัฐที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน เน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

พิมพ์พรธณ ภัคดิอุธรณ์ (2556: 13) ธรรมาภิบาล เป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อเป็นแนวทางพาองค์กรไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ

อภิชาติ รัทยานนท์ (2556: 17) กล่าวถึงแนวคิดธรรมาภิบาลว่า มีวัตถุประสงค์ไม่เพียงแต่การสร้างให้การบริหารจัดการของภาครัฐหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ กระชับฉับไว และสร้างประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังมีขอบเขตกว้างขวางออกไปถึง “การจัดสรรทรัพยากรให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียม การสร้างความโปร่งใสบริสุทธิ์ ยุติธรรม รวมถึงการสร้าง ความเสมอภาคและความร่วมมือร่วมใจของทุกองคาพยพ อันจะนำไปสู่ความสงบสุขของสังคม องค์กรรวม”

อนันต์ มุขยวงศา (2015: 25-27) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลแพร่ขยายไปในองค์กรทั่วไป ในภาคธุรกิจ เรียกว่า Corporate Governance หรือ Corporate Good Governance โดยเชื่อว่าธรรมาภิบาล คือ คำตอบของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม และเป็นหลักประกันของความน่าเชื่อถือและคุณค่าขององค์กร องค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ทั้งต่อสมาชิกขององค์กรและต่อสังคม เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนเหนือองค์กรที่ยึดเพียงผลประโยชน์หรือกำไรขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว เป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อทุกคนทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่ในทางกลับกันองค์กรที่ไม่มีธรรมาภิบาลย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับและต้องเสื่อมลงไปที่สุดในที่สุด

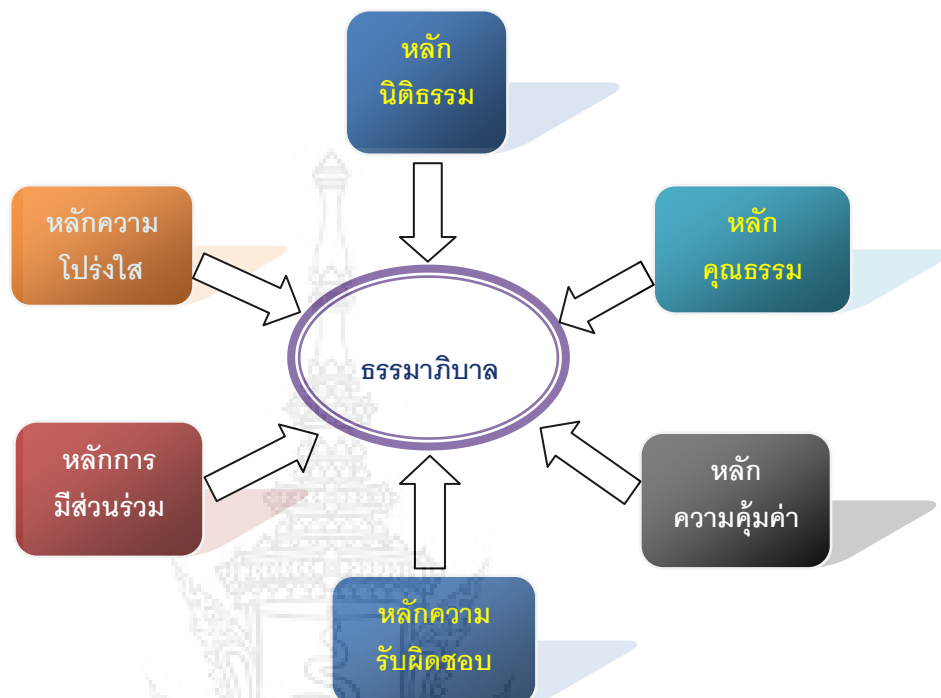
พจนานุกรม ศัพท์สังคม (2557: 12) ธรรมนูญสากล หมายถึง การบริหารจัดการแนวใหม่ ที่มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม เป็นหลักการบริหารที่มีความถูกต้องยุติธรรม บนหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อความเข้มแข็ง ซอบธรรม มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.1.3 องค์ประกอบหลักพื้นฐานของธรรมนูญสากล

Commonwealth Secretariat องค์การที่ช่วยส่งเสริมประเทศที่เป็นสมาชิกในการฝึกอบรมและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมนูญสากล (Agere 2000) เน้นหลักธรรมนูญสากลในองค์ประกอบ ความโปร่งใส การตรวจสอบ การมีส่วนร่วม และการต่อสู้ปัญหาคอร์รัปชันขณะที่องค์ประกอบของธรรมนูญสากลตามที่ United Nations Development Programme (UNDP) เสนอประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายที่ยุติธรรม ความเปิดเผยโปร่งใส การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม กลไกการเมืองที่ซอบธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (สุวิทย์ วิชาวุธ, 2555: 60)

ประเทศไทยมีความตื่นตัว ให้ความสนใจแนวคิด Good Governance อย่างมาก ภายหลังจากวิกฤติเศรษฐกิจเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปี พ.ศ. 2539 และบังคับใช้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2540 เจตนารมณ์มุ่งเน้นพัฒนาการเมืองไทยสัมพันธ์กับหลักธรรมนูญสากล โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบกำหนด หลักธรรมนูญสากลในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 เป็นระเบียบฉบับแรก (<http://www.socgg.soc.go.th/socThai1.html>) และต่อมามีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้ให้ความสำคัญและอธิบายให้ความชัดเจนเกี่ยวกับธรรมนูญสากลว่ามี หลักการสำคัญ 6 หลักการ ปรากฏตามภาพ 2.1 พร้อมคำอธิบาย ดังนี้

ภาพ 2.1 หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล



ที่มา : ถวิลวดี บุรีกุล (2546) ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ สถาบันพระปกเกล้า

1. หลักนิติธรรม Rule of Laws คือ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่การยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยอมรับ และยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ มิใช่การปฏิบัติตามอำเภอใจของตัวบุคคล ด้วยการ รู้หน้าที่ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
2. หลักคุณธรรม Morality คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง การมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมที่ดีงาม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนและขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย การมีมาตรฐานทางคุณธรรมที่ใช้ในองค์กร

3. หลักความโปร่งใส Accountability คือ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่สมควร จะเป็นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีความรับผิดชอบที่อธิบายได้ โดยปรับปรุงระบบกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร หรือเปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยการทำงานองค์กรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งหลักความโปร่งใสขององค์กร ประกอบด้วยหลักการย่อย 4 หลักหลักการ กล่าวคือ องค์กรมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง องค์กรมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ องค์กรมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ และองค์กรมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล
4. หลักการมีส่วนร่วม Participation คือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ การร่วมเสนอความคิดเห็นในประเด็นสำคัญๆ เปิดรับคำแนะนำมาร่วมวางแผน และปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความที่แตกต่างในหลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็น หรือความต้องการที่แตกต่าง เพื่ออยู่บนพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ Responsibility คือ การตระหนักและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างดียิ่ง มีความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึง ความสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า Value for Money คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเกิดมูลค่าสูงสุด หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ โดยธรรมาภิบาลให้มีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่ารวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานซึ่งอาจเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้

ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในภาพรวม โดยกำหนดให้เป็นแนวทางปฏิบัติของทุกภาคส่วน ว่าในการกระทำภารกิจใด ภารกิจหนึ่ง ต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้มีความเข้าใจที่

ตรงกัน จึงมีการกำหนดความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติ
2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารจัดการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
3. หลักการสนองตอบ (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมทั้งตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการ
4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนด โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
5. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ได้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้
6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนพัฒนา
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึง

พอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
9. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นชอบโดยเอกฉันท์

พรนิภา ชัยโกศล (2557: 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลของแต่ละหน่วยงานมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน โดยสร้างองค์ประกอบของธรรมาภิบาลตามความเหมาะสมและบริบทของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งองค์ประกอบหลักจะประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ธิภากร บุญญะพัฒน์ (2558: 31-33) ได้อธิบายถึงธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 หลัก ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หรือ มีกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน กล่าวคือ
 - 1.1 นำหลักความเป็นกลางมาใช้ในการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและลักษณะของงาน
 - 1.2 ปรับปรุงคำสั่ง ข้อกำหนด ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้เหมาะสมถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย
 - 1.3 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้กำกับดูแล ดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ กฎเกณฑ์ต่างๆ
2. หลักคุณธรรม หรือ การใช้อำนาจโดยชอบธรรม กล่าวคือ

- 2.1 สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเสมอ เมื่อมีการประชุม สัมมนา หรืออบรมเจ้าหน้าที่
 - 2.2 เผยแพร่จรรยาบรรณให้บุคลากรรับทราบ พร้อมทั้งส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
 - 2.3 เมื่อมีปัญหาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม
 - 2.4 พิจารณาความดีความชอบและปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
 - 2.5 มีการยกย่อง เชิดชู ผู้ปฏิบัติงานดีที่มีคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใสหรือ มีกระบวนการที่พร้อมได้รับการตรวจสอบและอธิบายได้ กล่าวคือ
- 3.1 การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบและอธิบายได้
 - 3.2 มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในองค์กร
 - 3.3 มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่สำคัญ มีความถูกต้องและประโยชน์สำหรับการทำงานระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
 - 3.4 การแจ้งนโยบาย แผนการดำเนินงาน และผลการพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทราบอยู่เสมอ
4. หลักการมีส่วนร่วม กล่าวคือ
- 4.1 การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป
 - 4.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นประกอบการพิจารณาการบริหาร
 - 4.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน
 - 4.4 มีกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน
 - 4.5 การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อมีการกำหนดมาตรฐานปรับปรุงระเบียบ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
5. หลักความรับผิดชอบ กล่าวคือ

- 5.1 การพัฒนาบุคลากรโดยอบรมความรู้ เพื่อให้เข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี สำนึกในหน้าที่ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผิดและชอบ
- 5.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บุคลากรไว้อย่างชัดเจน
- 5.3 การสร้างตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างสม่ำเสมอ
- 5.4 การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
- 5.5 การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
6. หลักความคุ้มค่า หรือ การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ
 - 6.1 การจัดงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
 - 6.2 การส่งเสริมบุคลากร อบรมเพิ่มความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 - 6.3 การส่งเสริมนโยบายการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากกำลังพลให้มากที่สุด เพื่อลดงบประมาณการจ้างบุคลากรเพิ่ม
 - 6.4 ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับงบประมาณ ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
 - 6.5 การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ข้อสรุปความหมายธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่า เป็นการบริหารจัดการองค์กร ด้วยการทำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กร ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานและตามกฎหมาย การยึดหลักการมีคุณธรรม การมีความสุจริต โปร่งใส การมีส่วนร่วม การมีความรับผิดชอบ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 หมายถึง “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” นักวิชาการไทยหลายท่าน ได้ขยายความเพิ่มเติมให้ชัดเจนมากขึ้น เช่น ประสิทธิภาพ หมายถึงผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐานรวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นทีพอใจของลูกค้าหรือ ผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2538: 2) โดยในการวิจัยในครั้งนี้ได้วางเป้าหมายเพื่อวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นสำคัญ ส่วนความหมายของประสิทธิภาพ จากการค้นคว้าได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายมุมมอง ตามที่ได้รวบรวมมา ดังนี้

Harington Emerson (1993.p.30) (อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) มีแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ระบุในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักการที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่น่าเชื่อถือ (Reliable Information)
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standradized and Schedules)
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standradized Conditions)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standradized Operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written Standard-practice Instructions)
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

Millet (1954: 4) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัตินั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) โดยพิจารณาจากสิ่งเหล่านี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการแบบต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

Pareto (อ้างถึงใน รจนลักษณ์ เกื้อกูล, 2557: 30) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นหลักทางเศรษฐศาสตร์ โดยนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก (Neoclassic) ได้บัญญัติขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์การใช้ทรัพยากร หรือ จัดสรรทรัพยากรของหน่วยเศรษฐกิจต่างๆ ตั้งแต่ระดับปัจเจกชน ครัวเรือน หน่วยธุรกิจและประเทศ โดย Pareto ได้ให้คำนิยามของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าเป็นสภาพที่เราไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ โดยที่ไม่ได้ทำให้คนหนึ่งคนใดเสียประโยชน์ ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้จะเรียกว่า “สภาพที่ดีที่สุดแบบ Pareto (Pareto Optimality)” หรือเรียกโดยย่อว่า “Pareto” ดังนั้น สภาพที่ไม่ได้เป็น Pareto จะหมายถึง สภาพปรับปรุงให้คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งดีขึ้นได้ โดยที่ไม่ได้ทำให้คนอื่นเลวลงหรือเสียประโยชน์ สำหรับสภาพ Pareto ในความหมายเชิงจุลภาพที่เกี่ยวกับหน่วยผลิต หมายถึง สภาพผู้ผลิตไม่สามารถปรับปรุงผลผลิตให้ดีขึ้นจากเดิมได้ เช่น ลดปัจจัยการผลิตหรือเพิ่มผลผลิต ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบต่อการใช้ปัจจัยการผลิตอื่น หรือผลผลิตประเภทอื่น

Petersen and Plowman (1953: 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม โดยมีต้นทุนน้อยที่สุดและต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต

Verbeeten, F.H.M. (2008) จากงานวิจัยเรื่อง Performance Management Practices in Public Sector Organization: Impact on Pperformance บอกว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมีมากขึ้น หากมีแรงสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก โดยองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่มีแบบแผนและมีความชัดเจนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ณัฐกาญจน์ ศรีสันตา (2552: 26) ประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและการยอมรับนับถือ การรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิริพร เจริญผ่อง (2552: 22) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ มีความคุ้มค่า และทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

จิตรวราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554: 51) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยการจัดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการอย่างประหยัด และมีผลลัพธ์ที่ได้ คือ องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีกำไร ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไปและประสบความสำเร็จ

ฐปนลักษณ์ อินชนวนจิ๋ว (2554: 11) ประสิทธิภาพการทำงานคือ การที่พนักงานทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีคุณภาพ ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันทกำหนดเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลการทำงานมีความคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ

อภิญาญา เชื้อสัตตบงกช (2554: 4) ประสิทธิภาพ หมายถึงผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดหาหรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงานและผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจ

ภูเมธ แก้วเขียว (2555: 29) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานเป็นรายบุคคล โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ซึ่งการที่วัดสามารถวัดได้ในหลายมิติตามวัตถุประสงค์ เช่น ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มิติในกระบวนการบริหาร หรือประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน ผลประเมินที่ได้นำไปพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ได้แก่ ปริมาณงาน ความไว้วางใจ ความร่วมมือ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่ม ความฉลาดไหวพริบ การทำงานสม่ำเสมอ และปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมี

ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ต้นทุนของงาน ต้นทุนในการบริหารลูกค้า ต้นทุนของผลกำไรในงาน ผลงานต่อพนักงานแต่ละคน

จิราพร ชุมบางหน้ (2556: 6) ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การกระทำของบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการทำงาน ที่จะทุ่มเทกับงานด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างคล่องแคล่ว ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา และมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

รัตน์ชนก จันย้ง (2556: 21) กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อนุมานถึงการทำงานที่มีความถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์ มีผลสำเร็จตรงตามเวลาในการทำงาน และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งหากสอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกันมากเท่าใด ก็นับว่าประสิทธิภาพการทำงานเกิดมากขึ้นเท่านั้น

จันทร์จิราพร เรืองฤทธิ์ (2556: 11) ประสิทธิภาพ หมายถึงทางเลือก (Means) ที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย (Ends) โดยเห็นว่า ประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาเชิงเปรียบเทียบ (Relative Efficiency) ไม่ใช่ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) ซึ่งอธิบายความว่า ประสิทธิภาพที่กล่าวถึง เป็นการเปรียบเทียบในกลุ่มที่พิจารณาภายใต้ทางเลือกหรือสภาวะที่กำหนด หรือที่เป็นอยู่ ถ้ากลุ่มพิจารณาที่เลือกมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อสรุปของประสิทธิภาพก็อาจเปลี่ยนแปลง ซึ่งการวิเคราะห์ประสิทธิภาพภายใต้การวิเคราะห์แบบสถิติ การประเมินประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จินต์จุฑา เกียรติบุญนันท์ (2557: 19) ประสิทธิภาพ หมายถึงการจัดการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด หรือกล่าวอีกนัย คือ การจัดการจำนวนทรัพยากรในระดับที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด และหน่วยผลิตที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง หน่วยผลิตที่สามารถผลิตให้ได้มากที่สุดภายในต้นทุนที่กำหนด หรือผลิตให้ได้ผลผลิตจำนวนที่กำหนดโดยเสียต้นทุนที่ต่ำที่สุด

จิรวัดณ์ วจีสิงห์ (2557: 46) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน โดยใช้กลไกหรือเทคนิคการทำงานที่เหมาะสมเพื่อสร้างผลงานได้มาก และเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ สิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีแนวคิดในการพัฒนา คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร

ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่การบรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557: 42) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้กำหนดเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

ปราณี คะหาราช (2559: 19) สรุปว่า การจะทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีจิตอุทิศเพื่อ งาน ทำงานอย่างเต็มที่ (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรเต็มที่ (วิริยะ) มีความมุ่งมั่นในงานให้สำเร็จ ไม่หิบบิหน่ายทำงานปราณีต ทำงานโดยไม่ผิด มีสติควบคุมอยู่ตลอดเวลา (จิตตะ) และมีการ ใตร่ตรองงานนั้นๆ

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

ฐานปลักษณ์ อินทวนจิต (2554: 11) สรุปปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน การมีความเชื่อมั่นในคุณค่า หรือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการทำงาน และ 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างฝีมือแรงงาน การพัฒนาความรู้ และฝีมือในการทำงาน การใกล้ชิดกับลูกค้าทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงาน การให้รางวัลเป็นผลตอบแทนเมื่อทำได้ถึงเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การประเมินผลงาน โดยอยู่บนฐานความเป็นธรรม

สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน จิราพร ชุมบางหมัง, 2556: 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งได้หลายด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input) ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยมนุษย์ (Human)
 - 1.1.1 กำลังคน (Manpower)
 - 1.1.2 ความสามารถ (Abilities)
 - 1.1.3 พลัง (Ennergies)
 - 1.1.4 ความต้องการ (Needs)
 - 1.1.5 ความคาดหวัง (Expectations)
 - 1.2 ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non- Human)
 - 1.2.1 เงินทุน (Money)

- 1.2.2 เครื่องมือ เครื่องจักร (Machines)
- 1.2.3 วัสดุ (Materials)
- 1.2.4 เทคนิคและวิธีการ (Methods)
- 1.2.5 ที่ดิน (Land)
- 2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ(Process)
 - 2.1 การจัดการองค์กร ได้แก่
 - 2.1.1 การจัดโครงสร้าง
 - 2.1.2 จัดศึกษาภาพการเปลี่ยนแปลง (Dynamics)
 - 2.1.3 การวิเคราะห์ (Analysin)
 - 2.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์
 - 2.1.5 การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies)
 - 2.1.6 การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)
 - 2.2 การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล
 - 2.2.1 กระบวนการตัดสินใจ
 - 2.2.2 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System)
 - 2.2.3 การจัดระบบสนับสนุน
 - 2.3 การวางแผนและควบคุม ได้แก่
 - 2.3.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems)
 - 2.3.2 รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models)
 - 2.3.3 การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning)
 - 2.3.4 การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics)
 - 2.3.5 การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost-Benefit Anylysis and Effectiveness)
 - 2.3.6 การบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Evaluation)
- 3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)
 - 3.1 สินค้าและบริการ (Product and Service)

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

3.4 นวัตกรรม (Innovation)

3.5 การเติบโตและพัฒนาองค์กร ได้แก่

3.5.1 การขยายสถานที่ (Plant)

3.5.2 การขยายทุน (Capital)

3.5.3 การขยายตลาด (Markets)

3.5.4 การใช้เทคโนโลยี (Technology)

3.5.5 การขยายบุคลากร (Personnel)

3.6 ภาพพจน์องค์กร (Image)

3.7 ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

3.8 แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

3.9 ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)

พิพัฒน์ จตุรโกมล (อ้างถึงใน กัลยา สงวนงาม และคณะ, 2557: 43) อธิบายถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สำคัญเน้นที่ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก กล่าวคือ

1. ลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ
2. ความตั้งใจในการทำงานของบุคคล คือ ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความภูมิใจในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จของงาน
3. การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปแบบ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม การประเมินผลงาน ด้วยความยุติธรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตลอดจนการเกื้อกูลช่วยเหลือกัน และกัน

2.2.3 การวัดประสิทธิภาพ

ธานินทร์ สุทธิบุญชร (อ้างถึงใน หนูฤทธิ คำภาสุข, 2556: 7) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ว่ามีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และการวัดประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำได้ในหลายมิติ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) หมายถึง การทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน และมีการใช้เทคนิคที่ดีและสะดวกขึ้นกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีต่อการการทำงาน และการบริการที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

จากการศึกษา แนวคิด ความหมาย องค์ประกอบประสิทธิภาพ และแนวคิดการวัดผล ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอสรุปว่า ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์งานวิจัยเล่มนี้ มุ่งไปที่ประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งวัดผลได้ตามกระบวนการบริหาร (Process) ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ ภายใต้ระเบียบในการทำงานที่กำหนดไว้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตาม บทบาท ภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร อย่างมีความถูกต้อง รวดเร็ว มีมาตรฐาน และมีการใช้เทคนิคที่ดีและสะดวกขึ้นกว่าเดิม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการทำงาน ตามที่รวบรวมไว้ข้างต้นนั้น สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการงานวิจัยนี้เป็นการเฉพาะแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบอย่างและแนวทางในการศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่องธรรมาภิบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ในมิติของของกระบวนการบริหาร (Process) จึงนำแนวคิดในผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแสดงเพื่ออ้างอิง ดังนี้

สมยศ แยมเฝื่อน (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับดี โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามปัจจัยประชากรว่า พนักงานที่เพศหญิง มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพดีกว่า พนักงานที่มีอายุ 23-25 ปี และ อายุ 36-48 ปี พนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพดีกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

ดอกคุณ ศรีสุธรรม (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบการเป็นพี่เลี้ยงกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ได้รับตอบกลับ จำนวน 284 ฉบับ (ร้อยละ 78.89) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ T-test และ F-test (ANOVA and MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า 1) ระบบการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาและด้านคุณภาพ 2) ระบบการเป็นพี่เลี้ยงด้านอุปถัมภ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

ณัฐกาญจน์ ศรีสันตา (2552) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างกลุ่มประชากรเป็นพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่า T-test One-way Anova โดยวิธี LSD ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่งผลมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและการยอมรับนับถือ การรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิริพร เจริญผ่อง (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 10 วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มประชากรคือพนักงานธนาคารออมสินภาค 10 จำนวน 262 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ T-test และ F-test (INOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า คู่ค้าและธนาคาร และอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านรับสิ่งตอบแทนและของงูใจ ด้านการทำงานส่วนตัวและกิจกรรมภายนอก ด้านปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ด้านการสร้างควมพึงพอใจให้ลูกค้า ด้านการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีและด้านการสื่อสารที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และผลกระทบบพบว่า 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบบเชิงบวกกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยสรุปแล้ว จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 10

หัตยา หมั่นตั้ง (2553) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 105 คน โดยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test สรุปผลว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า หลักความชอบธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส โดยมีด้านหลักกรรมมีส่วนร่วม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ มีทัศนคติต่อหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า แต่อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง กลุ่มงาน และรายได้ต่อเดือน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทจำนวน 237 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 500 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเชื่อมั่น 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลผลทางนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่รายได้ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในดำเนินงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถมีน้อยและยังต้องเสียค่าจอด ความล่าช้าด้านเอกสารการให้คำปรึกษาแก่ลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พิจารณาได้ 4 ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554) วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท

บริษัท เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) คือ บุคลากรของบริษัท โดยการสุ่มสำรวจแบบง่าย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าที (Independent Samples T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance/ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการปฏิบัติในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของบริษัท ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่ค่าเฉลี่ย 4.40 เรียงลำดับรายด้านจากมากที่สุดคือ ด้านนิติธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่าตามลำดับและการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่างกันมีการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในหลักนิติธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจกับบทบาทตามหลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรมของบุคลากรในบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางตรงข้ามปัญหาความรู้ความเข้าใจกับบทบาทตามหลักคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในหลักความโปร่งใสของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

วิลาวัณย์ บุษราคัม (2555) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานของเทศบาลนครลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้และความเป็นเลิศในการบริหารงาน ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้ที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ วิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40-49 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าระดับ 3 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นผู้มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีอายุงานมากกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ระดับความคิดเห็นโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการเก็บรายได้มากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยธรรมาภิบาลในการจัดเก็บรายได้และปัจจัยด้านความเป็นเลิศในการ

บริหารงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้ที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานของเทศบาลนครลำปาง พบว่าธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้และประสิทธิภาพของการจัดเก็บรายได้มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ธรรมาภิบาลไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน

ข้อทิพย์ ธาระมัติ (2556) วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มประชากร คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 374 คน วิเคราะห์โดยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยด้านนิติธรรม เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านคุณธรรม เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านความโปร่งใสเห็นด้วยในระดับมาก เท่ากับค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านการมีส่วนร่วม เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านหลักความรับผิดชอบ เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และด้านหลักความคุ้มค่า เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ผลการเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของพนักงานธนาคาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพนักงานธนาคารที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รัตน์ชนก จันย้ง (2556) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร กลุ่มตัวอย่างของประชากรคือ พนักงานในองค์กรพิภักดิ์ วิทยาลัยแห่งชาติ (อพวช.) จำนวน 150 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า อายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ลลิตา พูลทอง และปัทมา เจริญพร (2556: 216-228) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ กลุ่มวัยทำงานในเขตพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples T-Test, One-way ANOVA Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 23 - 32 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ประกอบธุรกิจส่วนตัว การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อกลุ่มวัยทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานพบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานแตกต่างกันพบว่า เพศชาย มีประสิทธิภาพมากกว่าเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาเอกมีประสิทธิภาพสูงกว่าระดับการศึกษาในระดับรองลงมา ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มวัยทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ได้แก่ ด้านการบริโภคอาหาร ด้านการออกกำลังกาย ด้านการพักผ่อนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ด้านความถูกต้องในการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ด้านการทำงานให้สำเร็จตามเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2556: 181-190) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ

พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples T-Test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ระดับมากคือ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ระดับมากคือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันสำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ลลิตา โกมลจันทร์ และฉัตรปารี อยู่เย็น (2556) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มประชากร คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี จำนวน 192 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถามในการวิจัย สถิติที่ใช้คือ Independent Samples T-Test, One-way ANOVA Pearson Product Moment Correlation ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานให้ความสำคัญในด้านความภูมิใจในองค์กรมากที่สุด มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานให้ความสำคัญในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไปทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์

กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ จำนวน 305 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อค่าค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ Independent Samples T-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 และผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.63 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 – 0.413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พาสณี วิสุทธิ (2557) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจบริการสินเชื่อ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากร คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานธุรกิจให้บริการสินเชื่อ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 145 คน เครื่องมือ คือแบบสอบถาม สถิติพรรณนาวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุกรมวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม (ผล)

วิไลพรรณ พรไพเราะ (2557) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มประชากรคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 364 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัม

ประสิทธิผลสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ระดับปานกลาง และทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) มีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Simpling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ และความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง

อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบล ในอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มประชากรคือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 254 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมกับมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง ส่วนผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้าน พบมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ

หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม รายด้านที่ความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูง เรียงลำดับ ดังนี้ หลักความโปร่งใส หลักกระจายอำนาจ หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผลและหลักประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพ พบว่าควรรับฟังความคิดเห็นและการเข้ามีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงการใช้ภายในองค์กร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ณัฐพล จันทร์ดาประดิษฐ์ (2558) วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลของพนักงาน ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และแนวทางในการพัฒนาหลักธรรมาภิบาล กลุ่มประชากรคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง 368 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และค่าเทท โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใสและหลักนิติธรรมตามลำดับ สำหรับความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล ของพนักงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ศิริพร โกมลวนิช (2558) วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี ISD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้าน

หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรมตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยรายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสต่างก็มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปราณี คหหาราช (2559) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล 3) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 4)เพื่อ ศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรด้านการเงินและการคลังเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความชอบธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและด้านคุณภาพของงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

ตาราง 2.2 สังเคราะห์ตัวเครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ในการวัดธรรมาภิบาล

ชื่อผู้แต่ง (ปี พ.ศ.)	หลักนิติธรรม (Rule of law)						สรุป
	หลักคุณธรรม (Morality)						
	หลักความโปร่งใส (Accountability)						
	หลักการมีส่วนร่วม (Participation)						
	หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)						
	หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness or Economy)						
ภานิต อุดมพันธ์ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สรุป ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกลำมาศกัดลง ตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถาม ในงานวิจัยดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละ งานวิจัยเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งจาก ตารางนี้ จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐาน ของงานวิจัยที่ผู้วิจัยทบทวน พบว่า ส่วน ใหญ่ตัวแปรที่นิยมใช้เป็นเครื่องมือในเรื่อง ธรรมาภิบาล จะมาจาก 6 หลักองค์ประกอบ ซึ่งนำไปสู่กรอบแนวความคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่เป็น เครื่องมือของผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี
หทัยา หมั่นตั้ง (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ปิยะวัฒน์ ไพริห์ธิรัฐ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ศรายุทธ์ เพชรเกตุ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
กิงกาญจน์ สุภาภักธนา (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
กิงกาญจน์ สุภาภักธนา (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
บัณฑิต โคกโพธิ์ (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
อรุณ เกลิออนพันธ์ (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ธาราพรรณ ม่วงพงษ์ (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
พรนิภา ไชยโกศล (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ณัฐพล จันทร์ตาประดิษฐ์ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ปราณี คะหาราช (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

ตาราง 2.3 สังเคราะห์ตัวเครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

ชื่อผู้แต่ง (ปี พ.ศ.)	ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work)						
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge)						
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)						
	ด้านปริมาณงาน (Quality of Work)						
	ด้านความร่วมมือกับคนอื่น (Cooperativeness)						
	ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (Quality of Personal)						
สมยศ แย้มเผื่อน (2551)	✓			✓			สรุป ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกนำมาสกัดลง ตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถาม ในงานวิจัยดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละ งานวิจัยเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งจาก ตารางนี้ จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐาน ของงานวิจัยที่ผู้วิจัยทบทวน พบว่า ส่วน ใหญ่ตัวแปรที่นิยมใช้เป็นเครื่องมือในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีด้าน คุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่ กรอบแนวความคิดในงานวิจัย และพัฒนา คำถามในแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือของ ผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี
ดอกคุณ ศรีสุวรรณ (2552)	✓			✓			
สิริพร เจริญผ่อง (2552)	✓	✓	✓		✓	✓	
รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554)	✓			✓	✓	✓	
จิราพร ชุมบางหม้ง (2556)	✓			✓			
บัณฑิต โคกโพธิ์ (2556)	✓	✓			✓		
ลลิตา โกมลจันทร์ และฉัตรปารี อยู่เย็น (2556)	✓	✓		✓	✓	✓	
สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556)	✓						
อรุณ เกลื้อพันธ์ (2556)	✓		✓		✓	✓	
ธราพรธรณ ม่วงพงษ์ (2557)	✓		✓		✓		
อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557)	✓	✓	✓		✓	✓	
ปราณี คณะราช (2559)	✓	✓					

ตาราง 2.4 สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการ วิจัย	กลุ่มตัวอย่างและ วิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
สิริพร เจริญผ่อง, (2552)	แบบ ผสมผสาน	พนักงานธนาคาร ออมสินภาค 10 จำนวน 262 คน ได้มาโดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	แบบสอบถาม	<u>ตัวแปรต้น</u> จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน - การปฏิบัติหน้าที่เต็ม ความสามารถ - โปร่งใสตรวจสอบได้ - การสร้างความปลอดภัยให้ ลูกค้า - การรักษาความลับของ ลูกค้า - การสื่อสารที่ดี - การทำงานร่วมกันด้วย ความสามัคคี - การรับฟังข้อแนะและ ของจริงใจ - การทำงานส่วนตัวและ กิจกรรมภายนอก <u>ตัวแปรตาม</u> ประสิทธิภาพการทำงาน - คุณภาพงาน - ความรู้เกี่ยวกับงาน - คุณภาพของลักษณะ	- t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การ วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยแบบหุ คูณ	- ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการมีจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้าน รักษาข้อมูลความลับของลูกค้า คู่ค้าและธนาคาร และอยู่ ในระดับมากได้แก่ ด้านโปร่งส ตรวจสอบได้ ด้านรับฟัง ตอบแทนและของจริงใจ ด้านการทำงานส่วนตัวและ กิจกรรมภายนอก ด้านปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ด้านการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ด้านการทำงาน ร่วมกันด้วยความสามัคคีและด้านการสื่อสารที่ดี ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านคุณภาพของลักษณะ ส่วนตัว ด้านคุณภาพงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และผลกระทบบพบว่า 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการ ทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพของ ลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น และด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพการทำงานมี ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงาน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				ส่วนตัว - ความร่วมมือกับผู้อื่น - ความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์		
ภาณิต อุดมพันธ์, (2553)		พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 181 คน	แบบสอบถาม	<u>ตัวแปรต้น</u> การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล - หลักนิติธรรม - หลักคุณธรรม - หลักความโปร่งใส - หลักการมีส่วนร่วม - หลักความรับผิดชอบ - หลักความคุ้มค่า <u>ตัวแปรตาม</u> บรรยากาศองค์กร	- ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน	- การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม - ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและบรรยากาศองค์กรของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ดอกคุณศรีสุธรรม (2552)	แบบผสมผสาน	เจ้าหน้าที่สรรพากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ได้รับตอบกลับ 284 คน	แบบสอบถาม	<u>กลุ่มที่ 1</u> ตัวแปรอิสระ - การรับรู้ระบบการเป็นพี่เลี้ยง ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพการทำงาน <u>กลุ่มที่ 2</u> ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test (ANOVA and MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบพหุคูณ	- มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อยู่ในระดับปานกลาง - วิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า (1) ระบบการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาและด้านคุณภาพ (2) ระบบการเป็นพี่เลี้ยงด้านอุปถัมภ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบกับประสิทธิภาพการ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ ตัวแปรตาม - การรับรู้ระบบพีเลียง และ ประสิทธิภาพการทำงาน 		ทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ
ปิยะวัฒน์ โพธิ์หิรัญ,(2554)	แบบผสมผสาน	ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 3,893 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Yamane จำนวน 363 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สะดวกของผู้วิจัย	แบบสอบถาม	<p>ตัวแปรอิสระ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม - ธรรมชาติเฉพาะ 3 หลัก <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการมีส่วนร่วม 2. หลักความโปร่งใส 3. หลักความรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ใช้ค่า t-test ในการทดสอบสมมติฐาน - ค่าสถิติร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง - ประชาชนที่มีระยะเวลาอยู่อาศัยต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05
รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554)	แบบผสมผสาน	บุคลากร บริษัทเซฟ ร่อน ประเทศไทยสำรวจและ	แบบสอบถาม	<p>ตัวแปรต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล - ปัจจัยความรู้ความเข้าใจใน 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้มีรายได้ต่างกันมีการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในหลักนิติธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจกับบทบาทตามหลักความ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		ผลิต จำกัด จากการสุ่มสำรวจแบบง่ายขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน		<p>หลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักนิติธรรม - หลักคุณธรรม - หลักความโปร่งใส - หลักการมีส่วนร่วม - หลักความรับผิดชอบ - หลักความคุ้มค่า <p>ตัวแปรตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล 	<p>ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด</p> <p>ค่าที(Independent Samples t-test)</p> <p>การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance/ANOVA)</p>	<p>คุ่มค่า มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในหลักนิติธรรมของบุคลากรในบริษัท ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางตรงข้าม ปัญหาความรู้ความเข้าใจกับบทบาทตามหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในหลักความโปร่งใสของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05</p>
วิลาวัลย์ บุษราคัม, (2555).	แบบผสมผสาน	ผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน	แบบสอบถาม	<p>ตัวแปรต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ธรรมาภิบาล <p>ตัวแปรตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพความเป็นเลิศในการบริหารงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าร้อยละเพื่อแจกแจงความถี่ในการแยกลำดับชั้นลักษณะของผู้ให้ข้อมูล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความเห็นโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้มากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยธรรมาภิบาลในการจัดเก็บรายได้และปัจจัยด้านความเป็นเลิศ - ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพ การจัดเก็บรายได้ที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานของเทศบาล พบว่า ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ และประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นธรรมาภิบาลไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
					จัดเก็บรายได้ วิเคราะห์ด้วย สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model)	
กิงกาญจนา สุภาภักดิ์, (2555)	ผสมผสาน	ประชาชนที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกลาง อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง จำนวน 336 คน	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล - หลักนิติธรรม - หลักคุณธรรม - หลักความโปร่งใส - หลักการมีส่วนร่วม - หลักความรับผิดชอบต่อ - หลักความคุ้มค่า ตัวแปรตาม ปัจจัยประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- โดยใช้สถิติ พรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ ความถดถอย พหุคูณ	- หลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสริมงาม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยหลักนิติธรรมมีอิทธิพล สูงสุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความ คุ้มค่าเป็นลำดับ
ธราพรพรณ ม่วงวงษ์, (2556)	งานวิจัยเชิง สำรวจ	- ประชาชนผู้มี หน้าที่เสียภาษีใน เทศบาลตำบลแม่ ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย - วิธีการสุ่ม	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น - หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพการจัดเก็บ รายได้ ตัวแปรกำกับ	- การตรวจสอบ คุณภาพ แบบสอบถาม การ วิเคราะห์ความ เสี่ยง โดยวิธี คำนวณหาค่า	- ระดับปัจจัยด้านบุคคลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบ 5 ด้าน - การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล แม่ยาว อยู่ในระดับมากโดยปฏิบัติตามเป็นอันดับหนึ่ง คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส - ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		ตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น และวิธีการแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลาก		- ปัจจัยด้านบุคคล 3 ด้าน คือ การศึกษา รายได้ และอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Conbach) - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน - การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way-Anova) 	<p>มาก รายการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการบริการ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้เจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติกับประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเสียภาษี มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และด้านการให้บริการกับความรู้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
บันทิต โคกโพธิ์, (2556)	ผสมผสาน	- ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำนวน 311 คน	แบบสอบถาม	<p><u>ตัวแปรที่ 1 (ตัวแปรต้น)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 หลัก 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า <p><u>ตัวแปรที่ 2 (ตัวแปรตาม)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพการสอนของครู 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าร้อยละ - ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส - ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำคือการส่งเสริมให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				(ทฤษฎี 5 ด้าน ของ Borich) 1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3. การแสดงความใส่ใจในการสอน 4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ		- การให้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.867$) โดยด้านความรับผิดชอบกับด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง($r=.770$) รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่ากับด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง($r=.753$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส กับด้านการใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.484$)
ภักดี โพธิสิงห์, (2556)	รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	- กลุ่มบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคอีสาน ทั้ง 12 แห่งรวม 345 คน - สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น(Multi-stage Sampling) คำนวณตาม	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น ปัจจัยธรรมาภิบาล - หลักนิติธรรม - หลักคุณธรรม - หลักความโปร่งใส - หลักการมีส่วนร่วม - หลักความรับผิดชอบต่อ - หลักความคุ้มค่า ตัวแปรตาม ปัจจัยการบริหารคุณภาพ - การนำองค์กร	- การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ความถี่และร้อยละ - การทดสอบความสัมพันธ์วิเคราะห์สหสัมพันธ์ในนิคอล(Canonical correlation analysis)	- การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติถ่ายทอดการเรียนรู้กันอย่างทั่วถึง - การบริหารคุณภาพของมหาวิทยาลัยในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก - การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ.05

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		สูตร ทาไร่ ยามาเน่		<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ - การมุ่งเน้นบุคลากร - การจัดการกระบวนการ 		
อรุณ เกื้อพันธ์, (2556)	แบบผสมผสาน	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 280 คน	แบบสอบถาม -	<p>ตัวแปรต้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า <p>ตัวแปรตาม ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 4 บริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าร้อยละ - ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักนิติธรรมอยู่ในอันดับสูงสุด และหลักความโปร่งใสอยู่ในอันดับต่ำสุด - ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำและการจัดการ อยู่ในอันดับสูงสุด และมาตรฐานการบริการวิชาชีพอยู่ในอันดับต่ำสุด - ความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
ช่อทิพย์ ธาระมิต, (2556)	ผสมผสาน	พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	แบบสอบถาม -	<p>ตัวแปรต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล <p>ตัวแปรตาม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		สำนักงานใหญ่ จำนวน 374 คน		- การปฏิบัติตามหลักธรรม มาภิบาล 6 ด้าน	มาตรฐาน (t-test) One-way ANOVA	และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยด้านนิติธรรม เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านคุณธรรม เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านความโปร่งใสเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เท่ากับค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านการมีส่วนร่วม เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านหลักความรับผิดชอบ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และด้านหลักความคุ้มค่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ผลการเปรียบเทียบการนำหลักธรรมมาภิบาลไปปฏิบัติของพนักงานธนาคาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการนำหลักธรรมมาภิบาลไปปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพนักงานธนาคารที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการนำหลักธรรมมาภิบาลไปปฏิบัติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
จิราพร ชุม บางหม้ง, (2556)	ผสมผสาน	- บุคลากรของบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด จำนวน 215 คนคน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ ได้กลุ่ม	แบบสอบถาม -	ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยด้านประชากร - ปัจจัยจิตใจในการทำงาน <u>ตัวแปรตาม</u> - ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์	- บุคลากรของบริษัท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพและด้านเวลา ตามลำดับ บุคลากรของบริษัทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกันมี

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		ตัวอย่างจำนวน 140 คน สุ่ม ตัวอย่างด้วยวิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย			แบบถดถอยพหุคูณ	ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยจิตใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11
รัตนชนก จันยัง, (2556)	ผสมผสาน	พนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ(อพพช.) จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	แบบสอบถาม -	<p>ตัวแปรอิสระ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ - ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน(ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederiek Herzberg) <p>ตัวแปรตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 	สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA,LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี มีสถานโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด และผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน - ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
						การทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
หนูฤทธิ คำภาสุข, (2556)	ผสมผสาน	พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจำนวน 227 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย	แบบสอบถาม -	ตัวแปรอิสระ - ด้านความมั่นคงในการทำงาน - ด้านผลสำเร็จในการทำงาน - ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว - ด้านวิถีปกครองของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพในการทำงาน	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	- พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ระดับแรก คือด้านผลผลิตและผลลัพธ์ รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต และด้านกระบวนการบริหารตามลำดับ ส่วนปัจจัยวิจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านวิถีปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 73 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน
ราพันธ์ แดงภาค, (2556)	แบบผสมผสาน	กลุ่มประชาชนผู้มาขอรับบริการ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน จำนวน 384 คน และบุคลากรผู้	แบบสอบถาม -	ปัจจัย ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน ปัจจัย สมรรถนะหลักของบุคลากร - ความมุ่งผลสัมฤทธิ์	สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่ามัชฌิมเลขาคณิต สัมประสิทธิ์	- กลุ่มประชาชนผู้มาขอรับบริการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับสูง ในส่วนของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน		<ul style="list-style-type: none"> - การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม - การทำงานเป็นทีม - บัณฑิต ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากร - การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ - การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร - กระบวนการปฏิบัติงาน - ความพอใจของทุกฝ่าย 	สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงสุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับสูง สำหรับในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า สมรรถนะหลักทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง
พรนิภา ชัยโกศ, (2557)	วิจัยเชิงบรรยาย	ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 3 จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มเสี่ยงแบบชั้น	แบบสอบถาม	<p>ตัวแปรต้น หลักธรรมาภิบาล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า <p>ตัวแปรตาม ความผูกพัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน 	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส - ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ - ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
จีรวัดมน์ วจีสิงห์, (2557)	ผสมผสาน	พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดขอนแก่น กาศิรินทร์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด จำนวน 368 คน	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น -ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม -ประสิทธิผลการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ	- ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น พนักงานธนาคารออมสิน จึงควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง และด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากคุณสมบัติดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และปรับตัวเองให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีการสะสมประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อประสิทธิภาพการทำงานของตัวพนักงานและองค์กรได้เป็นอย่างดี
อนันต์ เหลืองสุวาลัย, (2557)	ผสมผสาน	พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 254 คน	แบบสอบถาม	ตัวแปรกลุ่มที่ 1 - การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล 9 หลัก ตัวแปรกลุ่มที่ 2 - ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	- การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านสังคมกับมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง - ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าควรรับฟังความคิดเห็นและเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงใช้ภายในองค์กร ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
ธิดาภากร บุญยะพัฒน์, (2558)	ผสมผสาน	บุคคลากรของ ชาว กองที่ สำนัก พระราชวัง จำนวน 606 คน กำหนด กลุ่มตัวอย่างตาม สูตรทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง 241 คน	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น - ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม - ประสิทธิผลการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทดสอบ สมมุติฐานด้วยสถิติที่ (t-test) และเอฟ(F-test)	- ประสิทธิผลการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของกองชาว ที่ สำนักพระราชวัง โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และผล การเปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคคลที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่อง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำหลักธรร มาภิบาลไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
ณัฐพล จันทร์ดา ประดิษฐ์, (2558)	แบบผสม (Mixed Model)	พนักงานที่ ปฏิบัติงานใน หน่วยงานของการ ทางพิเศษ กลุ่ม ตัวอย่าง 368 คน	แบบสอบถาม	ตัวแปรต้น - ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงาน ตัวแปรตาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยว กับธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม	- วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (t-test) และค่าเอฟ	- พนักงานมีความเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดด้านหลักความ รับผิดชอบ รองลงมาด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมี ส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใสและหลักนิติ ธรรมตามลำดับ - ความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล ของพนักงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า		
ปราณี คะหาราช, (2559)	แบบผสม (Mixed Model)	บุคลากรด้านการเงินและการคลังเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 241 คน	แบบสอบถาม	<u>ตัวแปรต้น</u> ปัจจัยส่วนบุคคล <u>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</u> 1. คุณภาพของงานตามมาตรฐาน 2. ปริมาณงานครบถ้วนตามมอบหมาย 3. เวลาตรงตามกำหนด 4. ค่าใช้จ่ายคุ้มค่ากับงาน ตัวแปรตาม <u>ธรรมาภิบาล 6 หลัก</u> 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test การทดสอบเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีของ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความชอบธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และด้านคุณภาพของงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 153 ชุด

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงาน สถิติผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาแล้วนำไปทดสอบ โดยทดลองใช้กับประชากรที่ไม่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ แล้วสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลทางการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การเขียนรายงานการวิจัยฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

3.1 กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน

ตาราง 3.1 แสดงอัตรากำลังบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ตามโครงสร้างสถาบันอาหาร

สังกัด (ศูนย์/กลุ่ม)	จำนวน
ศูนย์งานบริหารงานองค์กร	
- ฝ่ายการคลัง	12
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้	3
- ฝ่ายบริหารงานองค์กร	9
ศูนย์บริการห้องปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหาร	
- ฝ่ายบริการลูกค้าและระบบคุณภาพ	18
- ฝ่ายบริการห้องปฏิบัติการ	43
ศูนย์พัฒนาและสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหาร	
- ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์	3
- ฝ่ายบริการงานที่ปรึกษา	18
- ฝ่ายฝึกอบรมเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร	6
- ฝ่ายพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิต	10
- ฝ่ายยุทธศาสตร์	6
- ฝ่ายวิจัยและข้อมูล	8
- ฝ่ายส่งเสริมนวัตกรรม	4
- ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์	2
สำนักผู้อำนวยการ	
- แผนกตรวจรับรอง	4
- สำนักผู้อำนวยการ /กำกับดูแลองค์กร	6
- ฝ่ายโครงการพิเศษ	1
รวม	153

ที่มา คำสั่งสถาบันอาหารที่ 049/2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด โดยคำนึงถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน มีข้อคำถามรวม 35 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ คือ คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีข้อคำถาม 18 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยธรรมาภิบาล 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านหลักนิติธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
- 2) ด้านหลักคุณธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
- 3) ด้านหลักความโปร่งใส มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
- 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
- 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
- 6) ด้านหลักความคุ้มค่า มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีการรับรู้ในระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีการรับรู้ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีการรับรู้ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
- 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
- 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีการรับรู้ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีการรับรู้ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีการรับรู้ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้ครอบคลุม ตัวแปรที่ศึกษา คือ ธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการทำงาน

3.2.1.2 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาสำนวนที่ใช้ (Wording) ความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

3.2.1.3 ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาสต ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.977 และนำแบบสอบถามปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 จัดเตรียมเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม จำนวน 153 ชุด

3.3.2 นำส่งหนังสือขอความร่วมมือซึ่งจัดทำโดย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ถึงผู้อำนวยการสถาบันอาหาร ผ่าน ดร.วิเชียร ฤกษ์ไพพัฒน์กิจ ที่ปรึกษาฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ สถาบันอาหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน

3.3.3 ส่งมอบแบบสอบถาม ที่ได้จัดเตรียมให้กับกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ทั้งหมดรวม จำนวน 153 คน โดยกำหนดเวลาให้ตอบและกรอกแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายในระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2560

3.3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ ของสถาบันอาหาร โดยให้นำส่งลงกล่องที่จัดเตรียมไว้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามทั้งหมด 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาควิชาศึกษาศาสนา สถาบันอาหาร ผู้วิจัยนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ ไปลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ยความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และกำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (μ) ผู้วิจัยได้เทียบเกณฑ์การให้คะแนนโดยประเมินตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2552: 77)

3.4.3 พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.4.3.1 พารามิเตอร์ที่ใช้เพื่อตอบ วัตถุประสงค์คำถามวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ และ วัตถุประสงค์คำถามวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2552: 77)

4.50-5.00	หมายถึง	มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีค่าอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีค่าอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3.2 พารามิเตอร์ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho “ ρ ” กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลผลของระดับความสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle D.E.1998, p.118)

ช่วงความสัมพันธ์ (Size of Correlation)	การแปลความหมาย (Interpretation)
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาของสถาบันอาหาร ผู้วิจัยทำการวิจัยกลุ่มประชากรทั้งหมด ที่เป็นบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยการแจกแบบสอบถามไปกลุ่มประชากร จำนวน 153 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ธรรมาภิบาล ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

4.4 ผลการวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
σ	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ρ	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) นำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับ ปฏิบัติการ

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	จำนวน N = 153	ร้อยละ (100.00)	อันดับ
1. เพศ			
ชาย	47	30.70	2
หญิง	106	69.30	1
2. อายุ			
18 – 25 ปี	21	13.70	3
26 – 35 ปี	87	56.90	1
36 – 50 ปี	42	27.40	2
51 – 60 ปี	3	2.00	4
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	7.20	3
ปริญญาตรี	106	69.30	1
สูงกว่าปริญญาตรี	36	23.50	2

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ	จำนวน N = 153	ร้อยละ (100.00)	อันดับ
4. สถานภาพการจ้างงาน (ประเภทสัญญาจ้าง)			
พนักงานทดลองงาน	2	1.30	4
พนักงานประจำ	114	74.50	1
พนักงานชั่วคราว	30	19.60	2
พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ (โครงการ)	7	4.60	3
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน)			
น้อยกว่า 5 ปี	83	54.20	1
5 – 10 ปี	37	24.20	2
เกินกว่า 10 ปี ขึ้นไป	33	21.60	3
6. รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	5.90	4
15,000 – 19,999 บาท	83	54.30	1
20,000 – 39,999 บาท	51	33.30	2
ตั้งแต่ 39,999 บาท ขึ้นไป	10	6.50	3

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการทั้งหมด จำนวน 153 คน แสดงจำแนกจำนวนและค่าร้อยละ โดยแยกวิเคราะห์ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 เป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมา อายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ

18-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และอายุระหว่าง 51-60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมาการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

4. สถานภาพการจ้างงาน (ประเภทสัญญาจ้าง) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 เป็นพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ (โครงการ) จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.60 และเป็นพนักงานทดลองงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาอายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และอายุงานเกิน 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ตามลำดับ

6. รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมารายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 39,999 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รายได้ตั้งแต่ 39,999 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.2 - 4.7

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้
 ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ใน
 ภาพรวม

ธรรมชาติในการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
ด้านหลักนิติธรรม	3.97	0.70	ระดับมาก	6
ด้านหลักคุณธรรม	4.70	0.56	ระดับมากที่สุด	1
ด้านหลักความโปร่งใส	4.65	0.56	ระดับมากที่สุด	3
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.23	0.59	ระดับมาก	5
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.66	0.55	ระดับมากที่สุด	2
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.41	0.60	ระดับมาก	4
รวม	4.44	0.47	ระดับมาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้เกี่ยวกับธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.55$) ด้านหลักความโปร่งใส ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.56$) ด้านหลักความคุ้มค่า ระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.60$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 1.59$) และ ด้านหลักนิติธรรม ระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ ธรรมชาติวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามคำสั่งระเบียบ บริหารคณะกรรมการสถาบัน และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.48	0.70	ระดับมาก	1
2. ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.38	0.88	ระดับมาก	2
3. มีส่วนร่วมในการนำเสนอความเห็น ปรับปรุงคำสั่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการ สถาบัน	3.06	1.27	ระดับปาน กลาง	3
รวม	3.97	0.70	ระดับมาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ธรรมชาติวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามคำสั่ง ระเบียบบริหารคณะกรรมการ สถาบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.88$) และการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความเห็น ปรับปรุงคำสั่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการสถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$, $\sigma = 1.27$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้
 ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้าน
 หลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.71	0.62	ระดับมากที่สุด	2
2. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็น ธรรมชาติ โดยการยึดถือผลประโยชน์ของ องค์กรเป็นสำคัญ	4.58	0.69	ระดับมากที่สุด	3
3. ปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ วิชาชีพ และ/หรือจรรยาบรรณองค์กร	4.73	0.59	ระดับมากที่สุด	1
รวม	4.70	0.56	ระดับมากที่สุด	

จากตาราง 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุด คือ การปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและ/หรือจรรยาบรรณองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.62$) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรมชาติ โดยการยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้
 ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลัก
 ความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความความสุจริต โปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลในขั้นตอนการทำงาน ตามอำนาจหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้	4.75	0.58	ระดับมากที่สุด	1
2. พร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติ และท่านอธิบายได้ในงานของท่าน ตามระบบการตรวจสอบการทำงานภายในองค์กร	4.71	0.61	ระดับมากที่สุด	2
3. ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแนวนโยบาย แผนการทำงาน และแผนการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ขององค์กร	4.50	0.66	ระดับมากที่สุด	3
รวม	4.65	0.56	ระดับมากที่สุด	

จากตาราง 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความความสุจริต โปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลในขั้นตอนการทำงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือ การพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติ และท่านอธิบายได้ในงานของท่าน ตามระบบการตรวจสอบการทำงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.61$) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงแนวนโยบาย แผนการทำงาน และแผนการพิจารณาความดี

ความชอบในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้าน หลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน ที่เป็นผลดีต่อองค์กร	4.39	0.67	ระดับมาก	1
2. ทักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างความสามัคคี สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.02	0.82	ระดับมาก	3
3. รับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอก หน่วยงาน และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกับประชาชนทั่วไป	4.27	0.85	ระดับมาก	2
รวม	4.23	0.59	ระดับมาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุดคือการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน ที่เป็นผลดี

ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกับประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.85$) และการหักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างความสามัคคี สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน ด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ตระหนักในบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.65	0.62	ระดับมากที่สุด	3
2. มีจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี สำนึกในหน้าที่ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผิดและชอบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะปรับปรุง แก้ไข คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.69	0.60	ระดับมากที่สุด	1
3. ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม	4.66	0.62	ระดับมากที่สุด	2
รวม	4.66	0.55	ระดับมากที่สุด	

จากตาราง 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับมากที่สุดคือ การมีจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี สำนึกในหน้าที่ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผิดและชอบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะปรับปรุง แก้ไข คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ การไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.62$) และการตระหนักในบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงกรอบระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับกรอบงบประมาณ	4.48	0.74	ระดับมาก	1
2. ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้วยความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.47	0.69	ระดับมาก	2
3. เพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.29	0.78	ระดับมาก	3
รวม	4.41	0.60	ระดับมาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับการรับรู้เกี่ยวกับ ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุดคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกรอบระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับกรอบงบประมาณ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.74$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรในการดำเนินงานด้วยความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.69$) และการเพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในการวิจัยนี้ โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.9 - 4.12

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.38	0.53	ระดับมาก	1
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	4.30	0.57	ระดับมาก	3
3. ด้านความคิดริเริ่ม หรือ สร้างสรรค์	4.34	0.60	ระดับมาก	2
รวม	4.34	0.49	ระดับมาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการในภาพรวม ระดับมาก ($\mu = 4.34, \sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับจากมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ระดับมาก ($\mu = 4.38, \sigma = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่ม หรือสร้างสรรค์ ระดับมาก ($\mu = 4.34, \sigma = 0.60$) และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพตามที่สถาบันอาหารกำหนด	4.65	0.59	ระดับมากที่สุด	1
2. ให้ความสำคัญเรื่องความถูกต้อง สมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือได้ของผลงานที่แล้วเสร็จ	4.60	0.63	ระดับมากที่สุด	2
3. เก็บเอกสารในการปฏิบัติงาน ตามระบบงานคุณภาพ เช่น ระบบคุณภาพ ISO เป็นต้น	4.18	0.81	ระดับมาก	3
4. ผลงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.70	ระดับมาก	4
รวม	4.38	0.53	ระดับมาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu =$

4.38, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 อันดับ มากที่สุดคือ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพตามที่สถาบันอาหารกำหนด ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ ให้ความสำคัญเรื่องความถูกต้อง สมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือได้ของผลงาน ที่แล้วเสร็จ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.63$) การเก็บเอกสารในการปฏิบัติงาน ตามระบบงานคุณภาพ เช่น ระบบคุณภาพ ISO เป็นต้น ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.81$) และผลงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. เข้าใจบทบาท ภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ ขององค์กร ตามที่สถาบันอาหารกำหนดไว้	4.16	0.75	ระดับมาก	4
2. เข้าใจบทบาท และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	4.37	0.66	ระดับมาก	1
3. มีการวางแผนการปฏิบัติงานและทำงานได้สำเร็จตามกำหนดการ	4.36	0.65	ระดับมาก	2
4. ได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานระเบียบการทำงาน ที่สถาบันอาหารกำหนดอย่างเคร่งครัด ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพดี	4.31	0.68	ระดับมาก	3
รวม	4.30	0.57	ระดับมาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 อันดับ มากที่สุดคือ เข้าใจบทบาท และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.66$) รองลงมาคือ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และทำงานได้สำเร็จตามกำหนดการที่กำหนด ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.65$) ได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติตาม คำสั่ง ระเบียบการทำงาน ที่สถาบันอาหารกำหนดอย่างเคร่งครัด ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพดี ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.68$) และเข้าใจบทบาท ภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร ตามที่สถาบันกำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	ระดับการรับรู้			
	(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
1. สนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.70	ระดับมาก	1
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านค้นหาวิธีแก้ปัญหาโดยมีหลักการและเหตุผลที่เหมาะสมกับปัญหา	4.32	0.65	ระดับมาก	2
3. ประยุกต์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ท่านได้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.69	ระดับมาก	3
รวม	4.34	0.60	ระดับมาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุดคือ สนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหามีหลักการและเหตุผลที่เหมาะสมกับปัญหา ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.65$) และการประยุกต์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ทำได้มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ และผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho “ ρ ” มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 4.13 - 4.15

ตาราง 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในภาพรวม กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน

ตัวแปร	ธรรมาภิบาล	ประสิทธิภาพการทำงาน
ธรรมาภิบาล	1.000	.702**
	-	.000
ประสิทธิภาพการทำงาน		1.000
		-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($p = .702$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานรายด้าน กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	หลัก นิติธรรม	หลัก คุณธรรม	หลัก ความ โปร่งใส	หลักการ มีส่วนร่วม	หลักความ รับผิดชอบ	หลัก ความคุ้มค่า	ประสิทธิ ภาพการ ทำงาน
หลักนิติธรรม	1.000.	.380**	.310**	.308**	.300**	.233**	.280**
	-	.000	.000	.000	.000	.004	.000
หลักคุณธรรม		1.000.	.662**	.315**	.505**	.304**	.389**
		-	.000	.000	.000	.000	.000
หลัก ความโปร่งใส			1.000.	.429**	.518**	.420**	.508**
			-	.000	.000	.000	.000
หลัก การมีส่วน ร่วม				1.000.	.358**	.416**	.585**
				-	.000	.000	.000
หลักความ รับผิดชอบ					1.000.	.550**	.573**
					-	.000	.000
หลัก ความคุ้มค่า						1.000.	.649**
						-	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานรายด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับสูงกว่าลงไปอันดับต่ำกว่าลำดับแรกคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($p = .649$) รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($p = .585$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($p = .573$) ด้านหลักความโปร่งใส ($p = .508$) ด้านหลักคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในภาพรวมในระดับต่ำ ($p = .389$) ด้านหลักนิติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในภาพรวมในระดับต่ำมาก ($p = .280$) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน กับระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้านความรู้ เกี่ยวกับงาน	ด้านความคิดริเริ่ม หรือสร้างสรรค์	ธรรมาภิบาล
ด้านคุณภาพ ของงาน	1.000	.552**	.483**	.583**
ด้านความรู้ เกี่ยวกับงาน	-	1.000	.601**	.551**
ด้าน ความคิดริเริ่ม หรือสร้างสรรค์		-	1.000	.634**
			-	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานรายด้านกับระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในภาพรวม ทุกด้านมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับมากกว่าลงไปอันดับน้อยกว่า ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ ($p = .634$)

รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($p = .583$) และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ($p = .551$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ศึกษาการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพการทำงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากร จำนวน 153 คน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ และจากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรสถาบันอาหารระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ระดับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลอันดับแรกคือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความ

รับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

5.1.2.1 ด้านหลักคุณธรรม พบว่าบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรม อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณองค์กร อันดับรองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม ยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

5.1.2.2 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ พบว่าบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับแล้ว อันดับแรกคือ การมีจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ทั้งการรับผิดชอบและรับชอบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไข คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อันดับรองคือ การปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม และปฏิบัติงานด้วยตระหนักในบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสุจริต โปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลในขั้นตอนการทำงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันดับรองคือ การพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และสามารถอธิบายได้ตามระบบการตรวจสอบการทำงานภายในขององค์กร และ ลำดับที่ 3 คือ การปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนนโยบาย แผนการทำงาน และแผนการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานขององค์กร

5.1.2.4 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกรอบระยะเวลาการทำงาน ให้สอดคล้องกับงบประมาณ อันดับรองคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้วยความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และอันดับที่ 3 เห็นว่าการเพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5.1.2.5 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ การให้ความร่วมมือกับกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกันที่เป็นผลดีกับองค์กร อันดับรองคือ การรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป และมีความเห็นว่าการทักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างความสามัคคีสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นลำดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.6 ด้านหลักนิติธรรม พบว่าบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามคำสั่งระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันดับที่ 2 คือ การปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางคือ ข้อการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความเห็น ปรับปรุงคำสั่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ภายใต้ระเบียบหลักการทำงานคือระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบันอาหาร

5.1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มหรือด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านคุณภาพของงานพบว่า บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 ลำดับแล้ว สามารถจัดลำดับได้โดย อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพตามที่สถาบันอาหารกำหนด มีความเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญเรื่องความถูกต้อง สมบูรณ์ ความน่าเชื่อถือได้ของผลงานที่แล้วเสร็จ มีความเห็นในระดับมากที่สุด อันดับ 3 คือ ข้อการจัดเก็บเอกสารในการปฏิบัติงาน ตามระบบงานคุณภาพ มีความเห็นในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ การที่ผลงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความเห็นระดับมากเช่นกัน

5.1.3.2 ด้านความคิดริเริ่มหรือด้านความคิดสร้างสรรค์พบว่า บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มหรือด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว สามารถจัดลำดับความคิดเห็นได้โดย อันดับแรกคือ การสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อันดับรองคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรค้นหาวิธีแก้ปัญหาโดยหลักการและเหมาะสม และอันดับ 3 มีความเห็นว่าการประยุกต์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

5.1.3.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานพบว่า บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 ลำดับแล้ว สามารถจัดลำดับความคิดเห็นได้โดยอันดับแรกคือ การเข้าใจบทบาทและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมาคือ การทำงานโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานและทำงานได้สำเร็จตามกำหนดการ ส่วนอันดับที่ 3 เห็นว่าได้มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน คำสั่งและระเบียบการทำงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพดี และเห็นว่าการเข้าใจบทบาท ภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร ตามที่สถาบันกำหนดไว้ เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ พบว่าระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับสูง

ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม พบว่าระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม อยู่ระดับต่ำ และด้านหลักนิติธรรม อยู่ระดับต่ำมาก

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันอาหาร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการทั้งหมด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานะเป็นพนักงานประจำ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนอยู่ ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท จากการตอบแบบสอบถามระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มประชากรผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554) วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่าระดับการปฏิบัติในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของบริษัทภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม มีค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.40 และงานวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล จันทร์ดาประดิษฐ์ (2558) วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลเรียงอันดับรายด้าน จากด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ และผลระดับการรับรู้

ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ เรียงอันดับรายด้าน จากด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ ซึ่งผลลัพธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและระดับการรับรู้ธรรมชาติ 6 หลัก ของทั้งสองงานวิจัย พบว่าความสอดคล้องกันในทางบวกทุกด้าน ส่วนการเรียงอันดับธรรมชาติ รายด้านขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร โดยในส่วนบริบทสถาบันอาหาร ตามวัตถุประสงค์ บทบาทและภารกิจ การจัดตั้งองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ เป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร มีอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิรองรับการทำงาน ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการสถาบัน เป็นองค์กรที่ต้องการความน่าเชื่อถือ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า องค์กรเป็นแกนกลางในการกำหนดยุทธศาสตร์ และศูนย์กลางการให้บริการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ ซึ่งผลลัพธ์การวิจัยอธิบายได้ว่า ระดับการรับรู้ธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันอาหาร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงระดับมากที่สุด) ในการปฏิบัติงานบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพและจรรยาบรรณองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม ยึดถือประโยชน์ขององค์กร ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และแนวทางปฏิบัติไว้ แต่ก็พร้อมจะปรับปรุงแก้ไขหากประโยชน์ของส่วนรวม ในการทำงานจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวมเป็นหลัก มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายงาน การปฏิบัติงานต้องมีความสุจริต โปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูล ขั้นตอนการทำงานของตน และยอมรับการตรวจสอบตามระบบการตรวจสอบภายใน อีกทั้ง รู้ว่าการปฏิบัติงานของตนต้องคำนึงถึงแนวนโยบาย แผนการทำงาน รวมถึงแผนการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย

การที่ผลการวิจัยพบว่า อันดับการรับรู้ระดับธรรมชาติในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ด้านหลักนิติธรรม อยู่อันดับสุดท้ายของธรรมชาติ 6 หลัก ซึ่งเป็นอันดับเดียวกับความเห็นเกี่ยวกับธรรมชาติของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยนั้น ในส่วนของสถาบันอาหาร อธิบายได้ว่า อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร มุ่งที่ผลสำเร็จของงานให้อยู่ในภายใต้ของเงื่อนไขงบประมาณ และเงื่อนไขในการปฏิบัติงานที่จำกัด ดังนั้น แม้ด้านหลักนิติธรรมซึ่งมีความสำคัญ แต่ธรรมชาติด้านหลักอื่นๆ ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ที่บุคลากรสถาบันอาหารต้องคำนึงถึงในการปฏิบัติงาน

และการที่ผลลัพธ์ในการวิจัยออกมาโดยเฉพาะข้อย่อยของแบบสอบถาม ข้อการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความเห็น การปรับปรุง คำสั่ง เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน ภายใต้ระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบัน มีอันดับสุดท้ายของการเรียงอันดับเป็นรายข้อย่อย เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อายุยังไม่มาก มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และเป็นกลุ่มบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก จึงยังมีความเข้าใจในระบบงานของตนเองและของสถาบันอย่างไม่ถี่ถ้วน และเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะงาน เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย จนส่งผลให้ ยังไม่สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการการปรับปรุง คำสั่ง เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน ได้นั่นเอง

5.2.2 บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ระดับมาก และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เจริญผ่อง (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 10 ที่มีผลการวิจัยว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 10 ภาพรวมอยู่ระดับมาก และเรียงอันดับจากด้านระดับมากคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ ตามอันดับ และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน เรียงอันดับจากด้านระดับมากคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคิดริเริ่มหรือด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ตามลำดับ ซึ่งผลลัพธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของทั้งสองงานวิจัย พบว่ารายด้านมีความสอดคล้องกันในทางบวกทุกด้าน โดยด้านคุณภาพของงานอยู่อันดับแรกเหมือนกัน ส่วนการเรียงอันดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ในการวิจัยในสวนสถาบันอาหาร อธิบายได้ว่า ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ อยู่ระดับมาก โดยรับรู้ว่าการทำงานต้องทำด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องสมบูรณ์ มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่าย รับรู้ว่าการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ในการเฝ้าหาความรู้ ทั้งในงานที่ได้รับมอบหมายและงานอื่นขององค์กรที่เกี่ยวข้อง มีการรับรู้ว่าคุณภาพการทำงานขององค์กร จะเริ่มจากตนเองก่อน โดย

ตนเองมีความกล้าที่จะริเริ่มงานใหม่ได้ และมีความมั่นใจดำเนินงานได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว เนื่องมาจากบริบทของสถาบันอาหาร ที่เป็นเครื่องมือของภาครัฐ มุ่งผลสำเร็จงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่มาจากลูกค้าที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีข้อกำหนดทั้งเงื่อนไขและเงื่อนไขระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ กอปรกับ การที่เป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร และตามคุณสมบัติของลักษณะงานของบุคลากร ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ในงาน จึงอยู่อันดับรองจากด้านคุณภาพของงาน และมีอันดับที่ดีกว่าด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

5.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เหลืองสุวาลัย (2557) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในส่วนของผลลัพธ์การวิจัย ความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง (.702) เป็นเพราะว่า บริบทขององค์กรสถาบันอาหาร ที่ได้รับงบประมาณมาด้วยการเสนอขอรับงานโครงการจากภาครัฐ และ/หรือรับจ้างภาคเอกชน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องทำงานให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนผู้ว่าจ้าง ทั้งเงื่อนไขด้านงบประมาณและเงื่อนไขเวลาในการดำเนินการเป็นสำคัญ อีกทั้ง บุคลากรส่วนมากเป็นผู้มีวิชาชีพและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพและทัศนคติในการทำงานที่มุ่ง ผลสำเร็จของงานมีคุณภาพตามเกณฑ์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงกระทบสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานรายด้านกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ เรียงอันดับจากด้านที่มีค่าความสัมพันธ์อันดับสูงลงไปอันดับต่ำก็คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้าน

หลักนิติธรรม ตามอันดับ เป็นผลจากบริบทของสถาบันอาหาร แม้จะเป็นองค์กรที่เป็นเครื่องมือในการจัดการของรัฐ แต่ไม่ได้รับงบประมาณจากรัฐโดยตรง สถาบันอาหารมีรายรับมาเพื่อบริหารจัดการภายในองค์กร ด้วยการยื่นข้อเสนอโครงการเพื่อรับงานตามนโยบายของภาครัฐในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้กรอบเงื่อนไขและเงื่อนไขอันจำกัด ดังนั้น ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม จึงมีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อันดับสูงกว่าธรรมาภิบาลรายด้านหลักอื่น แต่อย่างไรก็ตาม ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานทุกด้านล้วนสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนการที่ผลอันดับระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่อันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะ

ประการแรก บุคลากรส่วนใหญ่ของสถาบันอาหารเป็นผู้มีวิชาชีพเฉพาะ เช่น เป็นนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมด้านอาหาร โดยลักษณะบุคลิกภาพโดดเด่นของบุคลากรเหล่านี้ จะทำงานมุ่งผลสำเร็จตามหลักเกณฑ์ของวิชาชีพของตน คาดหมายให้บุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น แผนกบุคคล บัญชีการเงิน หรือ งานกฎหมาย มาสนับสนุน ในกรณีเกิดความสงสัยในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมในการปฏิบัติงาน

ประการที่สอง การทำงานของบุคลากรของสถาบันอาหาร ถูกกำหนดให้ต้องทำงานสอดคล้องกับงบประมาณและกรอบระยะเวลาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรับงานจากหน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันตามปีงบประมาณและตามงบประมาณที่จำกัด ดังนั้น ในการทำงานของบุคลากรจึงมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จนบางครั้ง มองว่าระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามใจและเงื่อนไขที่ ถูกกำหนดไว้

และประการที่สาม ในผลลัพธ์ค่าความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรมกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ในเกี่ยวกับการนำเสนอ ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการบริหารของสถาบัน เป็นเรื่องที่เป็นไปได้น้อยมากเพราะในการวิจัยเล่มนี้ ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยเป็นบุคลากร ระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง จบการศึกษามาไม่นาน อายุงานใน

สถาบันอาหารยังน้อย ประสบการณ์การทำงานยังไม่มาก จึงไม่สามารถเสนอแนะการปรับปรุงระเบียบการใดๆ ของสถาบันอาหารได้

5.2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานภาพรวมกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน ของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ พบว่าทุกด้านมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (ช่วงความสัมพันธ์ .551- .634) เรียงอันดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ตามอันดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เจริญผ่อง (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 10 ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบบกับประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน ในเชิงบวกระดับสูง (ช่วงความสัมพันธ์.537- .699) เรียงอันดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์ ตามอันดับ ซึ่งค่าความสัมพันธ์ของการใช้เครื่องมือการจัดการของทั้งสองงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องกันในทางบวก ส่วนอันดับการเรียงรายด้าน ขึ้นอยู่กับบริบทองค์กร ซึ่งผลลัพธ์จากการวิจัยนี้ กรณีของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ อธิบายได้ว่า เป็นเพราะว่า สถาบันอาหารเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ดำเนินกิจการเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำฝึกอบรม วิจัย พัฒนาและทดสอบ ประกอบกับ บุคลากรของสถาบันอาหาร เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน รายด้านด้านความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึง การทำงานโดยให้ความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยหลักการและเหตุผลตามวิชาชีพด้วยตนเอง อีกทั้ง ยังสามารถประยุกต์และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงานเพื่อผลงานมีคุณภาพ ดังนั้น ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นด้านที่บุคลากรสถาบันอาหาร มีการรับรู้ระดับสูงสูงกว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่นในอีกสองด้าน โดยหากทำงานด้วยการมีความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์ ในงานของตนสูงเท่าใด จะกระทบสัมพันธ์กับระดับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานทางบวกสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร พบว่า บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับ

ปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้ว อยู่ระดับมาก และมีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงาน การวิจัยนี้พบว่า ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน เทียบตามเกณฑ์ อยู่ระดับสูง นั้นหมายถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ หากบุคลากรมีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นเท่าใด จะมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร ในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอแนะนำแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและมีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีผลลัพธ์ความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน ในทางบวกระดับสูง ซึ่งบ่งบอกได้ว่า ในการบริหารจัดการองค์การอาหาร หากใช้ธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการได้ดีมากเพียงใด จะกระทบสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางที่ดีมากขึ้นเช่นกัน ทำให้การดำเนินงานของสถาบันอาหารประสบความสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายและตามยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างยอดเยี่ยม แต่อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยเล่มนี้ พบว่าระดับการรับรู้ธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีอันดับของระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุดในการเรียงอันดับธรรมาภิบาล 6 หลัก บ่งบอกว่า บุคลากรของสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้การปฏิบัติงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด ปรับปรุง คำสั่งเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน หรือการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร กระทบสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรของสถาบันอาหาร อยู่อันดับน้อยกว่าธรรมาภิบาลด้านหลักอื่นๆ ซึ่งอาจเกิด เป็นเป็นปัญหาต่อภาพลักษณ์ธรรมาภิบาลโดยรวมขององค์กรได้ ตามที่กล่าวถึงในบทที่ 1 หัวข้อ ที่มาและความสำคัญของปัญหาของงานวิจัยนี้ ดังนั้น ตามผลลัพธ์การวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยจึงขอ เสนอแนะในเชิงปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1.1 สถาบันอาหาร ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรสถาบันอาหารมี การรับรู้ และตระหนักถึงธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธรรมาภิบาลในด้าน หลักนิติธรรม การปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการ

วิธีที่ 1 การจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ซึ่งเป็นคู่มือสำคัญ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรที่เป็นพนักงานใหม่ ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ และกลุ่มบุคลากรที่เป็นพนักงาน เก่า ต้องจัดอบรมทบทวนและให้ความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบคณะกรรมการสถาบัน และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องและกำลังเป็นที่สนใจ กำหนดจำนวนครั้งในการจัดเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกองค์กร และผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้

วิธีที่ 2 มีจัดการบริหารความเสี่ยง ในระดับของพนักงาน โดยการจัดให้บุคลากรประเมิน งานในความรับผิดชอบ โดยประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment: CSA) ใน การปฏิบัติงาน ตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร

เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติงานและ สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องอย่างเคร่งครัด เหมาะสมกับบริบทและการประกอบกิจการ ของสถาบันอาหาร เพื่อลดและป้องกันปัญหาการร้องเรียนภายในที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดย วิธีการที่เหมาะสม

5.3.1.2 ภาพรวมในการส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร และกระตุ้นการสร้างผลงาน ของสถาบันอาหารให้มีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพ สถาบันอาหาร ควรเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้อมูลที่ต้องการและชัดเจน บทบาทและภารกิจ แนวนโยบายในการบริหาร จัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร โดยมุ่งให้บุคลากรสถาบันอาหารทุก คนรับรู้และมีเป้าประสงค์ร่วมกัน ตามภาระหน้าที่ของตน โดยการทำงาน ตามค่านิยมองค์กร (Values) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม เช่น วิธีการ

วิธีที่ 1 ติดประกาศเผยแพร่ในป้ายประกาศของสถาบัน ให้ชัดเจน

วิธีที่ 2 ระบบการสื่อสารภายใน เผยแพร่ในระบบ Intranet ภายในองค์กร

วิธีที่ 3 ระบบการสื่อสารภายนอก เผยแพร่ในเว็บไซต์ (Web Site) ของสถาบัน
อาหาร

ซึ่งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้ ต้องมีความเคลื่อนไหว ดึงดูดความสนใจในการเข้ารับชม เช่น อาจมีการจัดกิจกรรมเสริม ให้รางวัลกับผู้ที่เกี่ยวข้องและภาคีฯ แนวนโยบายในการบริหารจัดการ วิทยุทัศน์ พันธกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร เป็นต้น

5.3.1.3 สถาบันอาหาร ต้องพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน และให้ความสำคัญการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้มากยิ่งขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วม โดยจัดหาเวทีหรือมีช่องทางที่สะดวกและง่าย โดยการจัดกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมการเรียนรู้ บุคลากรมีการเรียนรู้ธรรมาภิบาล จากการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรม และจากการศึกษาด้วยการอ่าน

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับธรรมาภิบาล เช่น การสร้างสิ่งไว้กระตุ้นจิตสำนึก การสนทนาประสาน การแปลงความรู้สู่ชุมชนทรัพย์แห่งความรู้

กิจกรรมแรงจูงใจแก่บุคลากรผู้แบ่งปันความรู้ เช่น การให้รางวัลแก่ทีมหรือรายบุคคลที่เข้าใจและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างถูกต้อง

กิจกรรมบันทึกข้อมูล โดยการเก็บข้อมูล การปฏิบัติตามธรรมาภิบาลองค์กร ทั้งด้านบวก เพื่อการกระตุ้นและส่งเสริม และด้านลบ เพื่อการเตือนป้องกันและให้มีความระมัดระวัง

กิจกรรมการวัดผลการดำเนินการ

ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าว เพื่อเอื้ออำนวยและกระตุ้นให้บุคลากรของสถาบันอาหาร ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในส่วนตนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งเสริมให้สถาบันอาหารมีภาพลักษณ์เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลสูง มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นไปตามยุทธศาสตร์สถาบันอาหารและยุทธศาสตร์ชาติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวัดประสิทธิภาพการทำงานมิติอื่น นอกเหนือจากในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การเพิ่มผลผลิต (Productivity) นวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance) สินค้าและบริการ (Product and Service)

หรือการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้ทราบผลเป็นการเฉพาะด้านต้นทุน เป็นต้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงข้อจำกัดขององค์กร ในการนำกรอบแนวคิด หรือ ข้อคำถาม บางอย่างมาใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาระดับธรรมาภิบาลบุคลากรระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบระดับ การรับรู้ธรรมาภิบาลของบุคลากรสถาบันอาหารทุกระดับ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ มา ปรับปรุงพัฒนาระดับของธรรมาภิบาลองค์กรให้มีมากยิ่งขึ้น เพื่อองค์กรสถาบันอาหารมีการ พัฒนาราย่างยั่งยืนต่อไป



บรรณานุกรม

- กลุ่มงานราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. สำนักนิติธรรม
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร.
- กัลยา นามสงวนและคณะ. (2557). **พฤติกรรมของผู้นำ การรับรู้ เจตคติของผู้ร่วมงาน
และบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ
การทำงานในหน่วยงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์**. สนับสนุนงบประมาณโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ประจำปีงบประมาณ 2557.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2545). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.
- กึ่งกาญจน์ สุภาภักขณา. (2556). **อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสมริมกลาง อำเภอเสริมงาม จังหวัด
ลำปาง**. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.
- จันทร์จิราพร เรืองฤทธิ์. (2556). **การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบัน
การเงินเฉพาะกิจ**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต.
- จิตตาวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). **การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานใหญ่**. มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- จินต์จุฑา เกรียงบุญนันท์. (2557). **การศึกษาประสิทธิภาพทางเทคนิคของธุรกิจประกันวินาศ
ภัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง เศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต.
- จินตนา บุญบงการ. (2554). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท
สีมาธุรกิจ จำกัด**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิ๋ววรรณ ภัคดีบุตร และประกอบ สุทธิกาโมทย์. (2555). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับธรรมาภิบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2: คณะที่ปรึกษาด้านการเสริมสร้างจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ สำนักพิมพ์ หจก.อรุณาการพิมพ์ ลิขสิทธิ์โดย ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิ๋ววัฒน์ วชิสิงห์. (2557). **ผลกระทบของความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานออมสินในเขตจังหวัดขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต
- เจริญ เจษฎาวัดย์. (2545). **การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พอดี จำกัด.
- ชนิดา พุ่มชื่น. (2555). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธีราช วิทยาการ จัดการ.
- ช่อทิพย์ ธาระมดี. (2556). **การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)**. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย รัฐประศาสนศาสตร์มหา บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ .
- ฐปนลักษณ์ อินชวนจิ๋ว. (2554). **ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
- ณัฐ วิมลพีรพัฒนา. (2556). **แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน องค์การกระบวนการยุติธรรม: ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกาญจน์ ศรีสันตา. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนเกล้าอีสาน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพล จันทร์ตาประดิษฐ์. (2558). **การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- ดอกกคุณ ศรีสุธรรม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบการเป็นพี่เลี้ยงกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ถวิลดี บุรีกุล และคณะ. (2549). **ทศธรรม. ตัวชี้วัดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลดี บุรีกุล. (2552). **ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่**. วารสารปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2546 สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). **การบริหารมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์**. คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ: สำนักงาน ก.พ.
- ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). **การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา**. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนกร กว้าวจรเจริญ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนพล แสงจันทร์. (2555). **อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธิภากร บุญยะพัฒน์. (2558). **ประสิทธิผลการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของกองช่างที่สำนักพระราชวัง** มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). **ธรรมรัฐแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กัญหายนะประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธาราพรรณ ม่วงวงษ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพ การ
จัดเก็บรายได้ ของเทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการทั่วไป.
- นิธินันท์ จันทน์เอียด. (2556). **หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสหกรณ์ออม
ทรัพย์และการธกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำกัด กับสหกรณ์ออมทรัพย์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต.**
- เนตรวิวัฒน์ ยาวิราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8 (ปรับปรุงใหม่).**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ทริบเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- บวรศักดิ์ สุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน .
- บัณฑิต โคกโพธิ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของ
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คุศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา.**
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.**(รายงานผลการวิจัย)
กรุงเทพมหานคร สถาบันพระปกเกล้า.
- ปณัฐชัย โป๊ะไธสง. (2551). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์.
- ปิยะวัฒน์ โพธิ์หิรัญ. (2554). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า
กระชับ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขารัฐศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประพนธ์ จิตตะปุตตะ. (2555). **ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหาร**
รัฐวิสาหกิจอุตสาหกรรมการบินพลเรือน. มหาวิทยาลัยรังสิต ดุษฎีนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์.
- ประภัสสร ศรีไสยา. (2550). **ผลกระทบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อ**
ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ).
- ปราณี คะหาราช. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง**
ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ.
- ปรีชา เพ็งภู. (2555). **แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหาร**
ส่วนตำบล อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต).
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ. (2550). **“ธุรกิจ” เรื่องง่าย ๆ (Easy Busi...ness)**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกเมนเอก.
- พรนิภา ชัยโกศล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล**
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์.
- พาสณี วิสทุทธิ. (2557). **การมีส่วนร่วม และการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ**
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจบริการสินเชื่อ. อำเภอเมือง จังหวัด
ลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.
- พิณพิชญา เนาว์ประเสริฐ. (2554). **ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี**
สุรนารีที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพรรณ ภัคดิ์อุรณณ์. (2556). **ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของราชการ**
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว. มหาวิทยาลัยเกริก คณะศิลปศาสตร์.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4:**
กรณีศึกษาบริษัทแอมบาสอินดิสตรี้ จำกัด. วิทยานิพนธ์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ภราดร วงศ์ยะรา. (2549). **ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**
ต่อหลักธรรมาภิบาล. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.
- ภัคดี โพธิ์สิงห์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารกับ**
ประสิทธิผลการบริหารคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภานิต อุดมพันธ์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล**
กับบรรยากาศองค์การของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพัฒนาประชาคม
เมืองและชนบท.
- ภูเมธ แก้วเขียว. (2555). **การศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของคุณ**
การศึกษาพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาครูการศึกษาพิเศษ).
- มูลนิธิองค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2558). **ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน .**
[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.transparency.org/>.
- รจนลักษณ์ เกื้อกุล. (2557). **การวัดประสิทธิภาพหลักทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาด**
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มดัชนี SET 100 โดยวิธี Data Envelopment
Analysis. มหาวิทยาลัยรามคำแหง เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์**
และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 . เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.
- จำพันธ์ แดงกาด. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงาน**
ของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่. (2554). **การใช้หลักธรรมาภิบาล ในบริษัท เซฟรอนประเทศไทย
สำรวจและผลิต จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะ
บริหารธุรกิจ วิชาเอกบัญชี.**
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอก
การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ลลิตา โกมลจันทร์ และฉัตรปารี อยู่เย็น. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
และประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด
(มหาชน). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .**
- ลลิตา พูลทอง และปัทมา เจริญพร. (2556). **ผลกระทบของพฤติกรรมการดำเนินชีวิตต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร. บทความ
วิจัยคณะบริหารธุรกิจ (ธันวาคม 2556), หน้า 216-228 . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี**
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). **ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์.**
- วิไลพรรณ พรไพโรธสาร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัด
นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ.**
- วิลาวัลย์ บุษราคัม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพของการ
จัดเก็บรายได้ที่มีอิทธิพลในการบริหารงานของเทศบาลนครลำปาง. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏลำปาง วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป.**
- ศรุตดา ไบวงษ์งาม. (2556). **การบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง
ในการเชื่อมต่อแนวทางธรรมาภิบาล: กรณีศึกษานายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัด
ชลบุรี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาควิชาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรายุทธ์ เพชรเกตุ และคณะ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยุทุนสนับสนุนการวิจัยจากวิทยาลัยพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริมา ศรีท้าวานิชย์. (2553). **การศึกษา การส่งเสริมพฤติกรรม ตามหลักจริยธรรมของพนักงาน สารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจตามแนวคิดบรรษัทภิบาลกรณีศึกษา บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม.
- ศิริพร โกมลวนิช. (2558). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย มนวิภา ผดุงสิทธิ์ และนภดล ร่มโพธิ์, 2555. **การวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2548). **หลักธรรมาภิบาล คือ หลักการทำงานที่ดี**. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). **“การมีส่วนร่วมของประชาชนความยั่งยืนของชาติปีไทย”**. การประชุมทางวิชาการของสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์, 2544.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน . (2543). **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “ความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ ธรรมาภิบาลกับราชการไทย”**. นนทบุรี สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ.2543.
- สถาบันอาหาร. (2557). **คู่มือจรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงานสถาบันอาหาร**. กรุงเทพมหานคร สถาบันอาหาร .
- สถาบันอาหาร. (2560). **ยุทธศาสตร์สถาบันอาหาร (2560-2564)**. กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิทย์ วิชชาวุธ. (2555). **ภาวะผู้นำธรรมาภิบาล-บรรษัทภิบาลและยุทธศาสตร์การพึ่งพาตนเองอย่างชาญฉลาด เพื่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนสมัยใหม่: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) ในฐานะรัฐวิสาหกิจของไทย** ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สิริพร เจริญผ่อง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 10.** ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance Rating).** กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ พีรเมียร์ โปร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2552). **คุณธรรมนำธุรกิจ** (บทความ :108) กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). **ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)** กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)** กรุงเทพมหานคร.
- สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี. (2560). **ธรรมาภิบาลในประเทศไทย ธรรมาภิบาล สลค.** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.socgg.soc.go.th/socThai1.html> .
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2553). **ธรรมาภิบาลกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย.** กองทุนธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร.
- สุชาติ ล้ออุไร. (2553). **การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ).** จังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพพตา ประภาศิริ. (2549). **การศึกษาระรมาภิบาลในสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.**
สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- สุริย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.** คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป.
- หนูฤทธิ คำภาสุข. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- หทัยา หมิ่นตั้ง. (2553). **ทัศนคติที่มีต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน** มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาคนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.
- อนงค์ณัฐ บุญเรืองงาม. (2553). **ทัศนคติของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์).
- อนันต์ เหลืองสุวาลัย. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด.** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์.
- อนันต์ มุขยวงศา. (2015). **INDUSTRY FOCUS No.03 Vol.046 June 2015** หน้า 26 .
- อภิชาติ รัตนานนท์. (2556). **ความคิดเห็นของตัวแทนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศาลทหาร การท่าเรือแหลมฉบัง กรณีศึกษา การนำเข้าข้าวคั่ว ตามพระราชกำหนดพิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ.2530 ภาค 4 ประตุ 3 ณ มหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- อภิญา เชื้อสัดตบงกช. (2554). **การประยุกต์ใช้ Skype ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร.** มหาวิทยาลัยกรุงเทพ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง.** สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- อรุณ เกื้อพันธ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์และจังหวัดเพชรบุรี.** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา.
- อารดา จิระอำนาจพร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิ
บาล คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายเวชสำอางค์ประจำห้างสรรพสินค้าในเขต
กรุงเทพมหานคร.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ.
- อัญญา ชันฉวีวิทย์. (2552). **การกำกับดูแลเพื่อสร้างมูลค่ากิจการ.** กรุงเทพมหานคร: ตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

ภาษาต่างประเทศ

- Hinkle, D.E., William, W. and Stephen G.J. . (1998). **Applied Statistics for the Behavior
Sciences.** 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Millett, J.D. (1954). **Management in the public service.**New York: McGraw-Hill
- Petersen, E., Plowman, E.G. (1953). **Business Organization and Management (3 rd
ed.).**Irwin, IL: D.R. Irwin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Parkinson. J. (1994). **Corporate Power and Responsibility: Issues in the Theory of Business Law**. Oxford University Press, Oxford.
- Verbeeten, F.H.M. (2008). **Performance management practices in public sector organization: Impact on performance**. Emerald Group Publishing Limited.
- UNDP (United Nation Development Program) . (2009) . “What is good governance?” (On line) available at: <http://unes.ap.org.>, 16 April 2009.
- Weiss, T. (2000). **Governance, Good Governance and Global Governance: Conceptual and Actual Challenges**.Third World Quarterly, 21, 795-814.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
เครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา สถาบันอาหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 18 ข้อ
 - ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ จำนวน 11 ข้อ
2. การตอบแบบสอบถามชุดนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอน และเพื่อให้การวิจัยนี้ มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้เป็นความลับ โดยการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น
4. หากท่านมีข้อสงสัย หรือปัญหาอื่นใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อผู้วิจัย ข้าพเจ้านายสงบศึก เมืองสีมา ผู้จัดการแผนกกำกับดูแลองค์กร สำนักผู้อำนวยการ สถาบันอาหาร โทร.02-8868088 ต่อ 1500หรือ E-mail : Sangobsuk@nfi.or.th

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ที่ท่านได้สละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามชุดนี้และขอความกรุณาให้ท่านนำส่งแบบสอบถาม โดยนำไปยื่นลงกล่องที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ ณ แผนกกำกับดูแลองค์กร สำนักผู้อำนวยการ อาคารเอ สถาบันอาหาร ภายใน 10 วันทำการ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายสงบศึก เมืองสีมา)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (บุคลากรสถาบันอาหาร ระดับปฏิบัติการ) จำนวน 6 ข้อ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 25 ปี

26 – 35 ปี

36 - 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการจ้างงาน (ประเภทสัญญาจ้าง)

พนักงานทดลองงาน

พนักงานประจำ

พนักงานชั่วคราว

พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ (งบโครงการ)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

เกิน 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,000 – 19,999 บาท

20,000 – 39,999 บาท

40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอาหาร
ระดับปฏิบัติการ จำนวน 18 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านและเป็นจริงในการ
ปฏิบัติมากที่สุดเพียง

ข้อละ 1 คำตอบ โดยค่าแต่ละระดับ แสดงความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
ด้านหลักนิติธรรม							
1	ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามคำสั่งสถาบันอาหาร ระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบัน และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง						
2	ท่านปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน ไม่เลือก ปฏิบัติแบบ 2 มาตรฐาน (Double Standard)						
3	ท่านมีส่วนในการนำเสนอเพื่อปรับปรุง แก้ไข คำสั่ง เพื่อให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ภายใต้ระเบียบบริหารคณะกรรมการสถาบัน						
ด้านหลักคุณธรรม							
4	ท่านปฏิบัติงานภายใต้จิตสำนึก ถึงความซื่อสัตย์ สุจริต						
5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม โดย ยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ						
6	ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ/หรือจรรยาบรรณขององค์กร						

ที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับการรับรู้					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
ด้านหลักความโปร่งใส							
7	ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสุจริต โปร่งใส ซึ่งสามารถเปิดเผยข้อมูลขั้นตอนการทำงาน ตามอำนาจหน้าที่ ที่ท่านรับผิดชอบได้						
8	ท่านพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และมั่นใจที่จะอธิบายในรายละเอียดในงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามระบบการตรวจสอบขององค์กร						
9	ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแนวนโยบาย แผนการทำงาน ที่องค์กรวางไว้ รวมถึงแผนการพิจารณาความดีความชอบ ในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม						
ด้านหลักการมีส่วนร่วม							
10	ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน ที่เป็นผลดีต่อองค์กร						
11	ท่านหักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างความสามัคคี สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน						
12	ท่านรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลอื่นเสมอ และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป						
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ							
13	ท่านมีความตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย						
14	ท่านมีจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดี สำนึกในหน้าที่ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งรับผิดชอบและรับชอบ ในงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน แต่ก็พร้อมที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ						

ที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับการรับรู้					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
15	ท่านไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการทำงาน เหนือกว่าประโยชน์ของส่วนรวม						
ด้านหลักความคุ้มค่า							
16	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกรอบระยะเวลาการทำงาน ให้สอดคล้องกับกรอบงบประมาณ						
17	ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร ด้วยความ ประหยัด และเกิดผลประโยชน์สูงสุด						
18	ท่านคำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่มี ความเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน						

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันอาหาร ระดับ
ปฏิบัติการ จำนวน 11 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับกรรับรู้ของท่านและเป็นจริงในการ
ปฏิบัติมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยค่าแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

ที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการรับรู้					
		1	2	3	4	5	
ด้านคุณภาพของงาน							
1	ท่านปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่มี คุณภาพ ตามที่สถาบันกำหนด						
2	ท่านให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือของผลงานที่แล้วเสร็จ						

ที่	ประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
3	ท่านมีปฏิบัติงานเป็นไปตามระบบมาตรฐานคุณภาพ เช่น การเก็บรักษาเอกสารในการปฏิบัติงาน ตามระบบคุณภาพ ISO เป็นต้น					
4	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยังพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน						
5	ท่านเข้าใจบทบาท ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของสถาบันอาหารตามที่กำหนดไว้					
6	ท่านเข้าใจบทบาทและขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี					
7	ท่านวางแผนการทำงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จ ภายในกำหนดการ ที่กำหนดไว้					
8	ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามที่ระบุไว้ ชัดเจนตามคำสั่ง ระเบียบการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ					
ด้านความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์						
9	ท่านสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
10	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านค้นหาวិธีการแก้ไขปัญหาด้วยตัวท่านเอง โดยใช้หลักการและเหตุผล เป็นหลัก					
11	ท่านสามารถประยุกต์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ข
ประวัติความเป็นมาของสถาบันอาหาร



ความเป็นมาของสถาบันอาหาร

บริบทของสถาบันอาหาร

สถาบันอาหารได้ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2539 ในรูปแบบองค์การอิสระภายใต้อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ เพื่อแก้ไขปัญหาในการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ สนับสนุนให้ผู้ผลิตอาหารเพื่อการส่งออกของไทยสามารถที่จะรักษา หรือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับผู้ส่งออกอื่นในตลาดการค้าโลกที่มีการแข่งขันสูงได้ และมีหลักการในการจัดตั้งให้สถาบันอาหารมีระบบการบริหารที่คล่องตัว ความเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งสนับสนุนทางเทคนิคและแหล่งวิชาการ เป็นหน่วยศึกษาและติดตามทิศทางความเคลื่อนไหวของมาตรฐานอาหารโลก ตลอดจนเป็นเวทีประสานความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ โดยวัตถุประสงค์ประสงค์ในการจัดตั้งว่า “สถาบันอาหารเพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย ให้ยังความเจริญเติบโตต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันในระดับโลกได้” (ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 440/2539 เรื่อง การจัดตั้งสถาบันอาหาร ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2539)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

สถาบันอาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบระบุชัดเจน 10 ข้อ ดังนี้

1. สำรวจ รวบรวม และติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหาร และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าว รวมตลอดทั้งพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารอุตสาหกรรมอาหาร
2. ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหาร ทั้งในด้านการผลิต พัฒนารูปแบบ การปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพ
3. ศึกษา วิจัยธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่อรัฐบาล
4. จัดให้มีการอบรมและสัมมนาวิชาการ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารทั้งในระดับแรงงาน ช่างเทคนิค และระดับบริการ
5. สนับสนุนหรือจัดให้มีบริการด้านการตรวจ การวิเคราะห์ การทดสอบและการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์อาหาร
6. ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมอาหารแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหาร

7. สนับสนุนหรือจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการตลาด ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
8. ประสานงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร ระหว่างรัฐและเอกชนและเอกชนกับเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
9. ดำเนินงานให้เกิดความเชื่อมโยงกับงานวิจัยและพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมอาหารของสถาบันศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การนำผลงานการศึกษา มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
10. ร่วมทุนกับภาคเอกชนซึ่งผลิตหรือดำเนินกิจการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหาร เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งการรักษาเสถียรภาพด้านปริมาณและราคาของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์อาหาร

รูปแบบองค์การ

สถาบันอาหารเป็นนิติบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 หลักทั่วไป ลักษณะ 2 ส่วนที่ 3 ตั้งแต่มาตรา 112 ถึง 136 ประเภทมูลนิธิ เป็นสาขาที่ 3 ของ อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมได้ขออนุญาตจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ ปี 2511 โดยมีวัตถุประสงค์จัดตั้งเพื่อ ช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษาด้านอุตสาหกรรม (ตามใบอนุญาตจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรเลขอนุญาติที่ ต.45/2511) และในข้อบังคับอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิได้ระบุวัตถุประสงค์ไว้ หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์ ข้อ 4. วัตถุประสงค์ของมูลนิธิ ข้อ 4.4 คือ ประกอบกิจการให้คำปรึกษาและเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม วิจัยและพัฒนา วิเคราะห์และทดสอบและประกอบกิจการอื่น ที่เกี่ยวกับและต่อเนื่องกับภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

รูปแบบการบริหาร

สถาบันอาหาร มีการบริหารงานไม่ผูกพันกับกฎ ระเบียบปฏิบัติ และข้อบังคับของราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพราะสถาบันอาหารถูกจัดตั้งขึ้นโดยให้อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ เป็นมูลนิธิรองรับการดำเนินงานของสถาบันอาหาร มีการบริหารโดยคณะกรรมการสถาบันอาหาร ซึ่งมีองค์ประกอบจากผู้แทนภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการมูลนิธิ ไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 17 โดยให้ผู้อำนวยการสถาบันอาหารเป็นกรรมการและเลขานุการ (2554, ข้อบังคับอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ หน้า 7) และคณะกรรมการสถาบัน ได้ออกเครื่องมือในการบริหาร คือ ระเบียบการบริหารจัดการสถาบันว่าด้วยเรื่องต่างๆ ในการบริหารจัดการภายในองค์กร ดังนี้

1. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร ว่าด้วยการจัดหา พ.ศ.2559
2. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร ว่าด้วยการบริหารเงินและทรัพย์สิน พ.ศ. 2540 (แก้ไข ปี 2549)
3. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร ว่าด้วยการบริหารงานพัสดุ พ.ศ.2551
4. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันอาหาร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2559

และการบริหารงานภายใน คณะกรรมการสถาบันอาหาร มีอำนาจหน้าที่ ตามข้อ 19.4 ของ ข้อบังคับอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ คือ มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก ประเมินและแต่งตั้ง ผู้อำนวยการสถาบัน เพื่อเป็นผู้บริหารภายในองค์กร ซึ่งผู้อำนวยการสถาบันอาหาร จะอยู่ใน ตำแหน่งวาระ 4 ปี และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จากคณะกรรมการสถาบัน
2. กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ แนวทางนโยบายของสถาบัน รวมถึงการสั่งการและกำกับ ดูแลการดำเนินงานโดยรวม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน
3. ควบคุมดูแลการดำเนินกิจการและ/หรือบริหารงานประจำวันของสถาบัน
4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยง จากปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก
5. เป็นผู้รับมอบอำนาจของสถาบันในการบริหารกิจการ ของสถาบันให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง มติที่ประชุมคณะกรรมการ สถาบันทุกประการ
6. มีอำนาจในการแต่งตั้งและบริหารงานคณะทำงานต่างๆ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพ ของการจัดการที่ดี และโปร่งใส และให้มีอำนาจในการมอบอำนาจช่วง และหรือ มอบหมายให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนได้ โดยมอบอำนาจช่วง และ/หรือการ มอบหมายดังกล่าว ให้อยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งการมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจ และ/หรือให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนดหรือคำสั่งที่คณะกรรมการของสถาบัน และ/ หรือสถาบันกำหนดไว้
7. มีอำนาจพิจารณาว่าจ้างพนักงาน และบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการโอน โยกย้ายข้ามสาย งาน/ฝ่าย/แผนก หรือการพ้นจากการเป็นพนักงาน เฉพาะพนักงานที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ ฝ่าย

8. มีอำนาจ ออกคำสั่ง ระเบียบประกาศ บันทึกลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย และผลประโยชน์ของสถาบัน เพื่อรักษาระเบียบ วินัย การทำงานภายในองค์กร
9. วงเงินอนุมัติของผู้อำนวยการให้เป็นไปตามคู่มืออำนาจดำเนินการ ที่สถาบันประกาศใช้ ทั้งนี้ อำนาจผู้อำนวยการสถาบันตลอดจนการมอบอำนาจแก่บุคคลอื่นที่เห็นสมควร จะไม่รวมถึงอำนาจ และ/หรือการมอบอำนาจในการอนุมัติรายการใดที่ผู้อำนวยการสถาบัน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนได้ ส่วนเสียหรือผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดที่ขัดแย้งกับสถาบัน ซึ่งการอนุมัติรายการในลักษณะดังกล่าว จะต้องนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาและอนุมัติรายการดังกล่าว
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสถาบันเป็นคราวๆ ไป และนอกจากที่บุคลากรสถาบันอาหารต้องปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการสถาบัน อาหารที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองแล้ว สถาบันอาหารยังได้กำหนดจรรยาบรรณผู้บริหารและ พนักงานสถาบันอาหารไว้ในเพื่อเป็นแนวปฏิบัติอีกระดับหนึ่งซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อปี 2557

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้จ่ายของสถาบันอาหาร อาทิ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสาธารณูปโภคเป็นรายรับที่เป็นเงินได้จากการประกอบกิจการ มิได้เป็นเงินได้จากการสนับสนุนในรูปแบบงบประมาณประจำปีจากงบประมาณของรัฐ การดำเนินโครงการของรัฐเป็นเพียงการดำเนินงานบางส่วนในการหางบประมาณบริหาร และสถาบันอาหารจะได้รับงบประมาณเพียงเท่าที่สถาบันอาหารเสนอโครงการเข้าไปให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานรัฐในแต่ละปี อีกทั้ง ยังมีรายรับในการรับจ้างดำเนินการงานตามกรอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบัน โดยวิธีการเข้าร่วมเสนองานกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการเข้าร่วมเสนองานภาครัฐ

สถาบันอาหารใช้ช่องทางการเป็นผู้ค้าภาครัฐ เดกเช่น หน่วยภาคเอกชนอื่นๆ โดยมีลงทะเบียนผู้ค้ากับภาครัฐ ในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-Government Procurement e-GP) ผ่าน อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ ฌ สำนักงานมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (สมจ.) กรมบัญชีกลาง

การกำกับดูแล

การบริหารภายในการดำเนินการต่างๆ ของสถาบันจะถูกตรวจสอบว่ามีปฏิบัติ ตามระเบียบคณะกรรมการสถาบัน โดยบริษัทผู้ตรวจสอบบัญชี และภายใต้ระเบียบข้อบังคับ อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ

และในกรณีการรับโครงการภาครัฐมาดำเนินการ การบริหารงานของสถาบันอาหาร ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ และการใช้เงินในโครงการ อยู่ในข่ายที่จะถูกตรวจสอบโดยหน่วยงานของ รัฐ โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2542 และปัจจุบันต้องปฏิบัติตามแนวทาง ประกาศ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ จัดทำและแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของโครงการที่บุคคลหรือ นิติบุคคลเป็นผู้สัญญา กับ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วย



โครงสร้างสถาบันอาหาร



ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสงบศึก เมืองสีมา
สถานที่เกิด	บ้านไก่อ่า ต.มะอึ อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	2008 ซ.อรุณอมรินทร์ 36 ถ.อรุณอมรินทร์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกาศนียบัตร วิชาว่าความสหภาพนายความ ประกาศนียบัตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบังคับคดี เนติบัณฑิตยสภา ประกาศนียบัตรหลักสูตร “Advanced Management Development Program (AMD)” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศนียบัตรนักกฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประกาศนียบัตรหลักสูตร แนวทางการบริหารความเสี่ยง การประเมินผลผลการควบคุมภายใน และป้องกันหรือควบคุมความ เสียหายตามมาตรการการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่งหน้าที่/การงาน ปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกกำกับดูแลองค์กร (งานกฎหมาย) สถาบันอาหาร ที่ปรึกษากฎหมาย บริษัท ยศสวัสดิการบัญชีและภาษีอากร จำกัด ที่ปรึกษากฎหมาย ศาลเยาวชนและครอบครัว ทนายความ ชั้น 1 ว่าความที่วราชอาณาจักร ทนายความผู้ทำคำรับรองลายมือชื่อและเอกสาร (Has been regulation as a Notarial Services Attorney qualified to certify signatures and documents)
งานในอดีต	เจ้าหน้าที่ทรัพย์สินรอการขาย ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)