



## ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย

### Opinion towards Good Governance Administration of Municipalities in the South of Thailand

กิตติ์รวี เลขะกุล<sup>1\*</sup>, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว<sup>2</sup>, เจตน์สฤกษ์ สังกษพันธ์<sup>3</sup>, เสาวลักษณ์ ณ พัทลุง<sup>4</sup>,  
อภิชาติ ราชแสง<sup>5</sup> และสุพรรณณี เกสรินทร์<sup>4</sup>

Kittrawee Lekhakula<sup>1\*</sup>, Niwat Sawatkaew<sup>2</sup>, Jedsarid Sangkapan<sup>3</sup>,  
Saowaluk Na phatthalung<sup>4</sup>, Kaapichart Ratsang<sup>5</sup> and Supanee Kadsarin<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Dr., Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Hatyai University.

<sup>2</sup> ดร., คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>2</sup> Dr., Faculty of Political Science, Hatyai University.

<sup>3</sup> อาจารย์, วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์สงขลา

<sup>3</sup> Tinsuranonda Fisheries College Songkhla.

<sup>4</sup> อาจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>4</sup> Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Hatyai University.

<sup>5</sup> อาจารย์, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>5</sup> Lecturer, Department of Politics and Government, Faculty of Political Science, Hatyai University.

\* Corresponding author, E-mail: krittika357@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขต 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย โดยจำแนกตามประเภทของเทศบาล และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงประมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารเทศบาล ได้แก่ นายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาลในเขตภาคใต้ทั้ง 14 จังหวัด รวม 347 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณใช้เกณฑ์กำหนดเป็นร้อยละของประชากรที่เกณฑ์ 25% ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี จำนวน 87 คน และปลัดเทศบาล จำนวน 87 คน รวม 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขต 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการ



บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ในขณะที่รายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมขององค์กรแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าด้วยลักษณะงานดังกล่าวจึงทำให้ให้ปัจจัยส่วนบุคคลและจุดมุ่งหมายในการบริหารงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำมีความคิดเห็นในบางประเด็นที่แตกต่างกัน ประกอบกับนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีลงมาจะให้ความสำคัญว่า เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีอิสระที่จะเสนอความคิดและสามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน มีการจัดเวทีประชาคมในการรับฟังปัญหา และความต้องการของประชาชน และให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภา เพื่อกำหนดนโยบาย การออกระเบียบข้อบังคับของเทศบาลน้อยกว่านายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ในขณะที่ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, นายกเทศมนตรี, ปลัดเทศบาล, เทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย

## Abstract

The objective of this research aimed to compare opinions towards administration and governance of municipalities in 14 provinces in the south of Thailand, classified by municipal type, personal factors like gender, position, age, level of education, duration of work, income and working period in the current position. The research methodology was research method between the quantitative research by using the survey research from the questionnaires..The data was collected from both political officials and government officials, working in south of Thailand. The research sampling groups were mayors and municipal clerks from the total population of 347. This research determined the sampling group by using the criteria as percentage of population at 25%, consisting of 87 mayors and 87 municipal clerks. The tool for data collection was the questionnaires. The data analysis was the ready programmer for the research of social sciences. The data analysis was by T-test and F-test.

The results of research indicated that outcomes of comparison the opinions of the mayors and municipal clerks to administration in accordance with good governance of municipalities in 14 provinces in the south of Thailand had different opinions towards administration and governance of municipalities on information technology and communication principles. Concerning the duration of work, there was a significant different opinion towards administration and governance of municipalities on participation principles. Regarding the difference of income, there was a different opinion



towards administration and governance of municipalities on learning organization principles. While the period of working in the current position played a significant influence on different opinion towards administration and governance of municipalities on morality of organization. This result affected on different management of political executives and regular officers. Moreover, the term of duty also affected on different opinion. Mayors and municipality's secretary whose term of duty were 5 years in the position, prioritized for giving opportunity to people participating in an important decision making and freedom to express their opinion and solution, particular, the issue impacted on people. Mayors and municipal clerks also allowed people participating in evaluation process and organized a community consultation forum for policy setting. Comparing to the mayor and the municipal clerks whose term of duty were more than 20 years in position, mayors and municipal clerks in 5 years of their position regulated less obligations than those in 20 years of their position, while the position, duration of work, income, and working period in the current position has different opinions on administration according to good governance principles of the municipalities in the south of Thailand. Based on duration of work, income, and working period of current position, there were also different opinions towards administration and governance of municipalities on other principles.

**Keywords:** Administration, Good Governance, Mayor, Municipal Clerk , Municipalities in the south of Thailand

## บทนำ

เทศบาลเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือกำเนิดจากแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ต้องการให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเพราะทรงเชื่อว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่น ต่อมาภายหลังคณะราษฎรได้ทำการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้วได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และได้จัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478 มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลหลายครั้ง ปัจจุบันเทศบาลมีการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีอำนาจในการพัฒนาท้องถิ่นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมตลอดจนการจัดการบริการสาธารณะต่าง ๆ การปฏิบัติงานของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลการจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากมีศักยภาพในการบริหารจัดการเป็นหน่วยงานที่ให้คำแนะนำและแก้ปัญหาความเดือดร้อนตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งนี้เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏข่าวทางสื่อมวลชนทั้ง



หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออื่น ๆ ว่ามีการทุจริตคอร์ปชั่นหลายรูปแบบในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นสาเหตุของการหย่อนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหาร การจัดการบ้านเมืองที่นับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ “ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดการ ปกครองที่เริ่มมีมาตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำ ประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยของประเทศที่พึ่งได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคม และ สามารถช่วยฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายภายหลังจากสงครามเพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับ เศรษฐกิจและสังคมโลกที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา” (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2544 น. 5)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหาร การจัดการของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลยังมีปัญหานานัปการที่ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง เช่น วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย เป็นองค์การที่ประชาชนให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรเทศบาลในการที่จะแก้ปัญหาและพัฒนา ท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารยังต้อง พัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์การปฏิบัติงานตามโครงการ แก้ปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นตาม บทบาทหน้าที่ ตลอดจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับประชาชนในเขตเทศบาล โครงสร้างของงาน และอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งทำให้การบริหารจัดการยังไม่เป็นที่พอใจของประชาชนเท่าที่ควร ผู้วิจัยได้ มองเห็นว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารและบุคลากรเทศบาล มีกรณีในการบริหารจัดการของเทศบาล ที่น่าสนใจในภาพรวม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การเอาใจใส่ในปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบจากการกระทำที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ดิ๊งาม ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่า ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นหลักการทำงานที่ทำให้เกิด ความเชื่อมั่นว่าจะนำซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2548) และธรรมาภิบาลการบริหารจัดการที่ดีทำให้เกิดประสิทธิผล องค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (กิตติ์วี เลขะกุล นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และศรีณัฐลักษณ์ เทพวารินทร์, 2562)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงาน ของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย และทำให้ทราบถึง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเทศบาล การวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ทำการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้โดยนำผลการวิจัยไปพัฒนาเทศบาลต่อไป



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทเทศบาล ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

## แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

### แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)

#### ความหมายของธรรมาภิบาล

องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations (2541 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, น. 7) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติให้นิยามว่า ธรรมาภิบาลหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหารและภาคเศรษฐกิจที่จัดการกิจการของประเทศในทุกระดับประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชน และกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงความเห็นที่แตกต่างกับหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา และกิตติ์วี เลขะกุล (2561) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน สามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกับหลักการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อผลที่กระทำ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ตอบสนองความต้องการของคนในสังคมมีระบบบริหารราชการที่ดีมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

#### องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของวิธีการปกครองที่ดีนั้นควรจะเน้นที่กฎเกณฑ์ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางระบบ โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง จริงจังและความสัมพันธ์ร่วมกันทั้งของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม (กิตติ์วี เลขะกุล, 2561) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการร่วมกับสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ไว้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรู้อย่างสม่ำเสมอ เหมาะกับสถานการณ์ ยุติธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้
2. หลักคุณธรรม หมายถึง การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกิดประโยชน์ สังคมมีวินัยอย่างสันติสุข
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง รัฐสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ เจ้าหน้าที่ที่มีการใช้ดุลพินิจที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ได้รับผลกระทบเกิดความพึงพอใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย มีความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และการร้องเรียนมีจำนวนลดลง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและการทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและการประหยัด

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว พร้อมทั้งออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้มีผลบังคับใช้แทน ซึ่งแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับใหม่ได้ขยายกรอบความคิดจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับ 6 หลักดังกล่าวข้างต้น ให้ครอบคลุมในเรื่องการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งรวมถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และการจัดการความรู้ (Knowledge management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2548, น. 1) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 7 ประการ ได้แก่ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และต่อมาได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ และยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ ได้ขยายกรอบแนวคิดจากเดิมตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ที่ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล 6 องค์ประกอบ ให้ครอบคลุมถึงการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้วย ซึ่งสถาบันพระปกเกล้า โดยถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2548) ได้นำหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ กับหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ตามพระราชกฤษฎีกา มาบูรณาการร่วมกันและสังเคราะห์จัดทำองค์ประกอบและตัวชี้วัดธรรมาภิบาลใหม่ เรียกว่า “ทศธรรม” โดยเพิ่มหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลจากเดิม 6 องค์ประกอบ เป็น 10 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้น คือ

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง กระบวนการที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและพัฒนา เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่มีการเสริมสร้าง จัดทำ และแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนนำความรู้ใหม่ที่มาจากภายนอกและภายในองค์กรจากตัวบุคคลมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

9. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการที่มีการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้



10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication) หมายถึง เครื่องมือที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในตลาดโลกในการส่งเสริมความสำนึกรับผิดชอบ การปรับปรุงการให้บริการขั้นพื้นฐาน และเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น

อย่างไรก็ดี แม้มีผู้สนใจให้ความสำคัญและพยายามนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ประโยชน์อย่าง หลากหลาย แต่ด้วยจุดประสงค์ที่ต่างกัน ทำให้คำอธิบายแนวคิดธรรมาภิบาลนั้นมีอยู่มากมายและ คำอธิบายต่าง ๆ ก็มีจุดเน้นที่ทั้งเหมือนและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้ให้คำอธิบายเหล่านั้นว่า ต้องการให้ธรรมาภิบาลนำไปสู่อะไร และอะไรคือแนวทางหรือวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น แต่ไม่ว่า ธรรมาภิบาลจะถูกใช้เพื่อสนับสนุนการสร้างกลไกที่มีประสิทธิผลในการผลิตและส่งเสริมบริการ สาธารณะแก่ประชาชน หรือเพื่อส่งเสริมศักยภาพของภาคเอกชนในการเป็นผู้นำพาความเจริญรุ่งเรืองทาง เศรษฐกิจ หรือเพื่อนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่สังคมก็ตาม องค์ประกอบซึ่งเป็นเรื่องของตัวแบบ กรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางที่ต้องการมุ่งไปสู่ระบบและสังคมที่พึงปรารถนา หรืออาจ เรียกว่าระบบและสังคมที่มีธรรมาภิบาลนั้น ดูเหมือนจะไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแบบธรรมาภิบาลตามหลักทศธรรมของสถาบันพระปกเกล้า โดยถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2548) เป็นแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อ 6) หลักความคุ้มค่า 7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8) องค์การแห่งการเรียนรู้ 9) การบริหารจัดการ และ 10) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐ วิมลพีรพัฒนา (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน องค์การกระบวนกรายุติธรรม:ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า 1. ด้านการศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัย การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารได้แก่ ปัจจัย ด้านการติดตามประเมินผล ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่ามี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725 2) ด้านปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาทุก ด้านโดยเฉพาะด้านนโยบายและด้านทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการ บริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พบว่ากรมสอบสวน คดีพิเศษควรมีการวัดผลและดำเนินการให้นโยบายสามารถทำการศึกษาเข้าใจได้โดยง่ายเป็นรูปธรรม และ การนำเสนอผลการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ และควรมีการผลักดันนโยบายธรรมาภิ บาลให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

สุรเมธ ทองด้วง (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

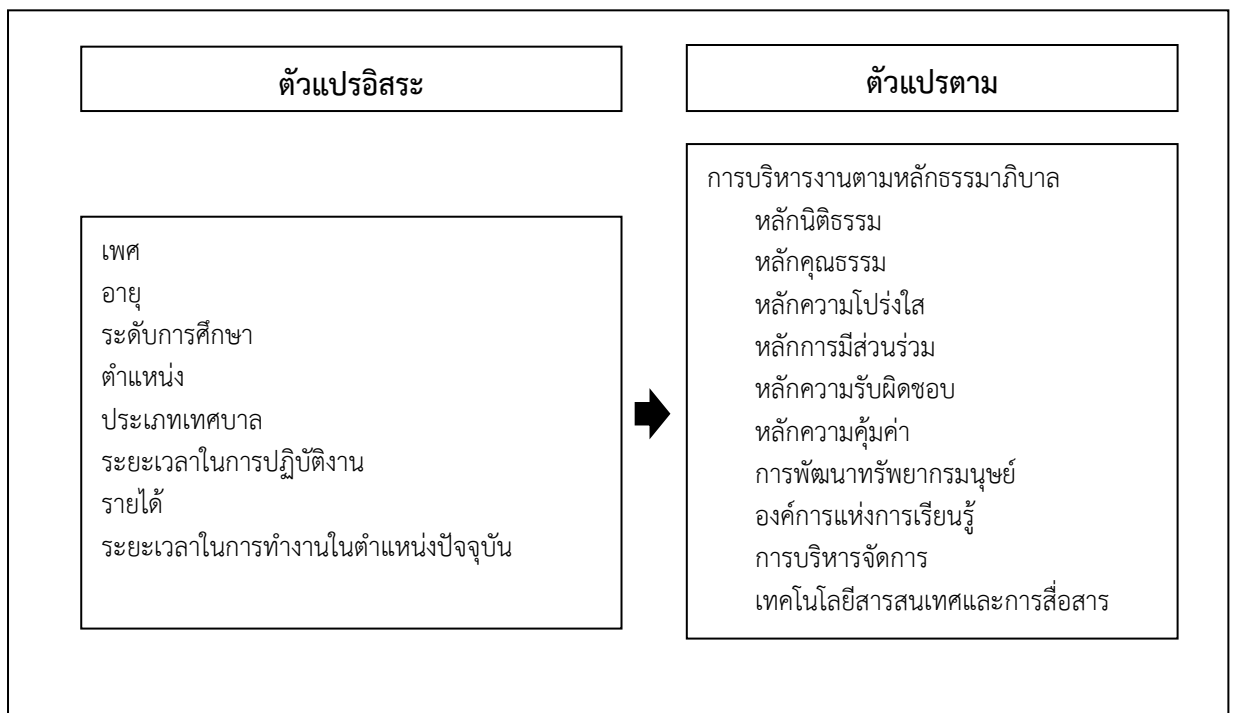
พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏโฐ (หาญกุล) (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ พ่วงทอง (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1) องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้มีการพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน 2) ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการเป็นกรรมการหมู่บ้านต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในเรื่องการบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

เสาวลักษณ์ ณ พัทลุง (2559) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี 10 ด้าน (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2548) มาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



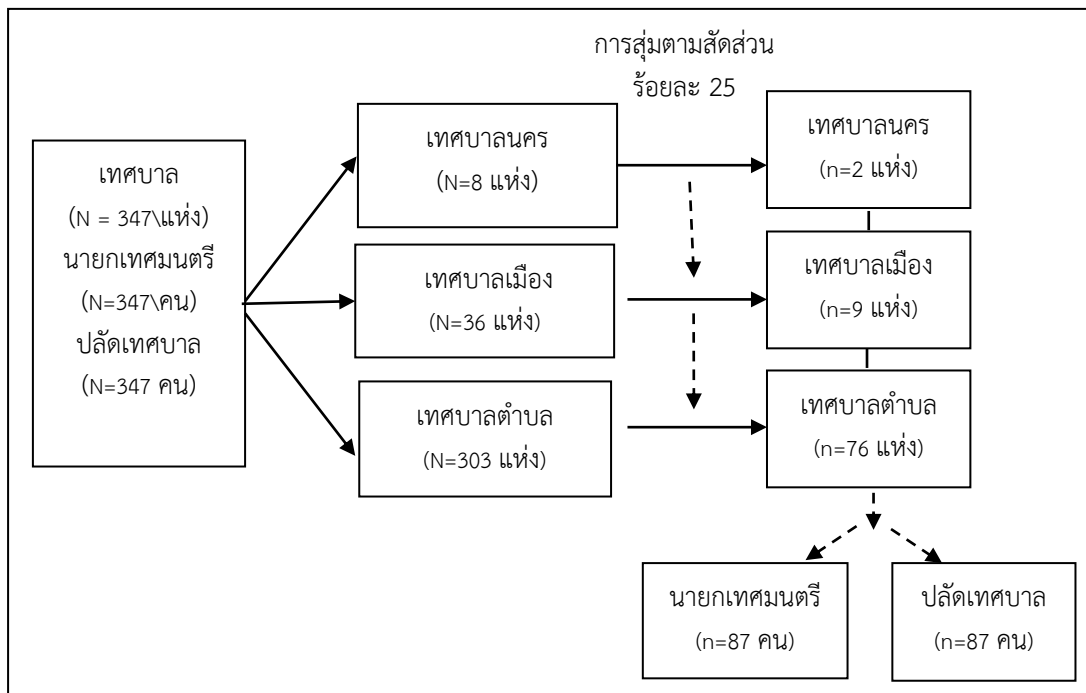
### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้อาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลในเขตภาคใต้ทั้ง 14 จังหวัด ประกอบด้วย กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และ สุราษฎร์ธานี จำแนกเป็น เทศบาลนคร 8 แห่ง เทศบาลเมือง 36 แห่ง และเทศบาลตำบล 303 แห่ง รวม 347 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์กำหนดเป็นร้อยละของประชากร (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่เกณฑ์ 25% เมื่อพิจารณาจากจำนวนเทศบาลในเขตภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 347 แห่ง จะได้กลุ่มตัวอย่างระดับองค์การที่เหมาะสม จำนวน 87 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาลที่เป็นฝ่ายการเมืองที่มาจากการเลือกตั้ง ได้แก่ นายกเทศมนตรี และฝ่ายข้าราชการประจำที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของฝ่ายประจำ ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวนแห่งละ 2 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบหลายขั้นตอน รวมจำนวนแบบสอบถามในระดับบุคคลเท่ากับ 174 คน แต่อย่างไรก็ดี ทางผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามมากกว่าจำนวนที่กำหนดเบื้องต้น ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 แสดงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจเช็ครายการ (Check list) รวมทั้งหมด 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยธรรมาภิบาลของเทศบาล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้แนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี 10 ด้าน (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2548) ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนข้อคำถาม รวมทั้งหมด 50 ข้อ โดยมีมาตรวัด 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นิยามคำศัพท์ ตลอดจนการใช้ภาษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ .66 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน เจตน์สฤกษ์ สันขพันธ์และคณะ, 2554) และผลจากการทดสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง .66-1.00

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลภาคกลาง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามเป็นรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งจะต้องมีค่า .30 ขึ้นไป (Nunnally & Bernstein, 1994 อ้างถึงใน เจตน์สฤกษ์ สันขพันธ์, ชูติมา หวังเบญจหมัด, รัชตา ธรรมเจริญ, สิริลักษณ์ ทองพูน, ปกรณ์ ลิมโยธิน, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และคณะ, 2559) และผลจากการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามเป็นรายข้อผ่านเกณฑ์ทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามเป็นรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ของปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	ผลการทดสอบ
<b>ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล</b>		
1. หลักนิติธรรม	.466-.883	ผ่านเกณฑ์
2. หลักคุณธรรม	.594-.944	ผ่านเกณฑ์
3. หลักความโปร่งใส	.771-.924	ผ่านเกณฑ์
4. หลักการมีส่วนร่วม	.709-.921	ผ่านเกณฑ์



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	ผลการทดสอบ
<b>ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล</b>		
5. หลักความรับผิดชอบ	.689-.895	ผ่านเกณฑ์
6. หลักความคุ้มค่า	.706-.915	ผ่านเกณฑ์
7. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.769-.926	ผ่านเกณฑ์
8. หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้	.840-.944	ผ่านเกณฑ์
9. หลักการบริหารจัดการ	.768-.904	ผ่านเกณฑ์
10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	.827-.951	ผ่านเกณฑ์

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Burns & Grove, 1997, อ้างถึงใน เจตน์สฤกษ์ สัจพันธ์, ชูติมา หวังเบ็ญหมัด, รัชตา ธรรมเจริญ, สิริลักษณ์ ทองพูน, ปกรณ์ ลิมโยธิน, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และคณะ, 2559) และผลจากการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items	ผลการทดสอบ
<b>ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล</b>	<b>.990</b>	<b>50</b>	<b>ผ่านเกณฑ์</b>
1. หลักนิติธรรม	.870	5	ผ่านเกณฑ์
2. หลักคุณธรรม	.891	5	ผ่านเกณฑ์
3. หลักความโปร่งใส	.931	5	ผ่านเกณฑ์
4. หลักการมีส่วนร่วม	.929	5	ผ่านเกณฑ์
5. หลักความรับผิดชอบ	.933	5	ผ่านเกณฑ์
6. หลักความคุ้มค่า	.941	5	ผ่านเกณฑ์
7. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.926	3	ผ่านเกณฑ์
8. หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้	.967	6	ผ่านเกณฑ์
9. หลักการบริหารจัดการ	.949	6	ผ่านเกณฑ์
10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	.963	5	ผ่านเกณฑ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มเป้าหมายโดยทางไปรษณีย์ และนัดวันที่จะส่งข้อมูลกลับมายังผู้วิจัย หากผู้วิจัยยังไม่ได้รับคืนจากเทศบาลใด ผู้วิจัยก็จะใช้วิธีสอบถามทางโทรศัพท์และแจ้งเตือน จากนั้นมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนอีกครั้ง และนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

### ผลการวิจัย

จากการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการวิจัย ดังนี้

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ		ตำแหน่ง	
	t-value	sig	t-value	sig
1.หลักนิติธรรม	-1.245	.215	.490	.625
2.หลักคุณธรรม	-.832	.406	-.078	.938
3.หลักความโปร่งใส	-.831	.407	-.291	.771
4.หลักการมีส่วนร่วม	.024	.981	-1.462	.146
5.หลักความรับผิดชอบ	-1.166	.245	.911	.364
6.หลักความคุ้มค่า	-.127	.899	.945	.346
7.หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-.007	.995	.606	.545
8.หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้	-.211	.833	1.452	.148
9.หลักการบริหารจัดการ	-.024	.981	.465	.642
10.หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-.459	.647	2.420*	.017
ภาพรวม	-.549	.583	.672	.503

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า นายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ส่วนผู้บริหารเทศบาลและปลัดเทศบาลที่มีเป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประเภทเทศบาล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	อายุ		ระดับการศึกษา		ประเภทเทศบาล	
	F-value	sig	F-value	sig	F-value	sig
1.หลักนิติธรรม	.183	.833	.198	.898	.258	.773
2.หลักคุณธรรม	.807	.448	.846	.471	2.651	.073
3.หลักความโปร่งใส	.492	.612	.055	.983	.247	.781
4.หลักการมีส่วนร่วม	.243	.785	.126	.945	1.723	.182
5.หลักความรับผิดชอบ	.447	.640	.754	.521	1.205	.302
6.หลักความคุ้มค่า	.103	.902	1.084	.357	.877	.418
7.หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.029	.971	.754	.521	.577	.563
8.หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.007	.368	.942	.422	.016	.984
9.หลักการบริหารจัดการ	.246	.782	.512	.674	.933	.395
10.หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1.121	.328	.721	.541	.810	.446
ภาพรวม	.439	.645	.548	.650	.633	.532

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประเภทเทศบาลแตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		รายได้		ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	
	F-value	sig	F-value	sig	F-value	sig
1.หลักนิติธรรม	2.271	.064	1.196	.311	1.565	.186
2.หลักคุณธรรม	1.910	.111	.968	.449	2.431*	.050
3.หลักความโปร่งใส	1.396	.237	.998	.429	1.024	.396
4.หลักการมีส่วนร่วม	3.608**	.008	1.237	.290	1.580	.182
5.หลักความรับผิดชอบ	2.131	.079	1.163	.328	.342	.849
6.หลักความคุ้มค่า	1.326	.262	.898	.498	.242	.914
7.หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.691	.599	.952	.459	.202	.937
8.หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้	.618	.650	2.500*	.024	.527	.716
9.หลักการบริหารจัดการ	1.472	.213	1.032	.406	.541	.706
10.หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1.656	.163	1.515	.176	1.504	.203
<b>ภาพรวม</b>	1.390	.239	1.199	.309	.453	.770

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ขององค์กรเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังแสดงตารางที่ 6 - ตารางที่ 8

**ตารางที่ 6** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการของ Scheffe

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	( $\bar{X}$ )	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
0-5 ปี	3.81	-	-.22	-.47	-.50	-.54*
6-10 ปี	4.03		-	-.25	-.29	-.32
11-15 ปี	4.28			-	-.04	-.07
16-20 ปี	4.31				-	-.03
มากกว่า 20 ปี	4.35					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยน้อยกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 7** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ Scheffe

รายได้	( $\bar{X}$ )	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	35,001-40,000 บาท	40,001-45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
15,001-20,000 บาท	3.82	-	-.16	.24	-.05	.13	-.34	.16
20,001-25,000 บาท	3.97		-	.39	.10	.29	-.19	.32
25,001-30,000 บาท	3.58			-	-.29	-.11	-.58	-.07
30,001-35,000 บาท	3.87				-	.18	-.29	.22

**ตารางที่ 7 (ต่อ)**

รายได้	( $\bar{X}$ )	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	40,001- 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
35,001- 40,000 บาท	3.69					-	-.48	.03
40,001- 45,000 บาท	4.16						-	.51*
45,000 บาท ขึ้นไป	3.65							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า รายได้ 40,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยมากกว่า  
 รายได้ 45,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตาม  
 หลักธรรมาภิบาลคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 8** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม  
 ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่ง  
 ปัจจุบัน ด้วยวิธีการของ Scheffe

ระยะเวลาในการ ทำงานในตำแหน่ง	( $\bar{X}$ )	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
0-5 ปี	4.03	-	-.28	-.35*	-.20	-.30
6-10 ปี	4.32		-	-.06	.08	-.01
11-15 ปี	4.38			-	.14	.05
16-20 ปี	4.23				-	-.10
มากกว่า 20 ปี	4.33					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 0-5 ปี มีความคิดเห็นการ  
 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมขององค์การเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย  
 น้อยกว่า ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 ในขณะที่ความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ .05





## สรุปและอภิปรายผล

ผู้บริหารเทศบาลฝ่ายการเมืองคือนายกเทศมนตรี และฝ่ายข้าราชการประจำคือปลัดเทศบาล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างก็มีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ในขณะที่รายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมขององค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำหลักหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งได้ให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ มีแนวทางในการบริหารจัดการ 2 ส่วน คือ 1) การบริหารการพัฒนา เป็นการบริหารงานในพื้นที่ชุมชน หมู่บ้าน โดยมุ่งตรงไปที่ประชาชนอยู่ดีมีสุข สุขภาพจิตดี สุขภาพกายดี สิ่งแวดล้อมดีและสังคมดี 2) การบริหารจัดการองค์กร มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากร และระบบการทำงานในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกและบริหารอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร สร้างความมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานแทนกันได้ มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อประชาชน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 3 ระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเป็นผู้มีจิตสาธารณะ มีจิตบริการ เปิดใจกว้าง และมีสมรรถนะสูง 2) ปัจจัยระดับองค์กร มีการมอบอำนาจ การสร้าง การทำงานเป็นทีม และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ปัจจัยระดับชุมชน เป็นประชาสังคมที่เข้มแข็ง จากองค์ประกอบของแนวคิดธรรมาภิบาลที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาเพิ่มเติมเป็น 10 ด้าน ที่แตกต่างและครอบคลุมมากกว่า และใช้ศึกษาความเห็นของผู้บริหารเทศบาลทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จากปัจจัยใน 3 ระดับ ด้วยลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและจุดมุ่งหมายในการบริหารงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จึงทำให้ผลการวิจัยในบางประเด็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับณัฐ วิมลพีรพัฒนา (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนกรยุติธรรม:ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า 1. ด้านการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ วัฒนพิทลุง (2559) พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



นอกจากนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทเทศบาลแตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวคิดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเป็นวิถีวิธีการหนึ่งในการบริหารประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาทางการบริหารทั้งประเทศไทย โดยมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ถึงแม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี 10 ด้าน (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2548) มาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้ครอบคลุมหลักแนวคิดธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน แต่ก็จะมีการเพิ่มหลักการในบางประเด็นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมไทยตามยุคตามสมัยของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันก็ตาม ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทเทศบาลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเมธ ทองด้วง (2556) อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ที่พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐโธ (หาญกุล) (2557) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวีไลวรรณ พ่วงทอง (2559) พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในเรื่องการบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2561, จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>
- กิตติ์วี เลชะกุล, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และศรัณวลักษณ์ เทพวารินทร์. (2562). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6 (1), 78-91.
- กิตติ์วี เลชะกุล. (2561). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เจตนัสฤกษ์ สังกพันธ์, ชุตินา หวังเบ็ญหมัด, รัชดา ธรรมเจริญ, สิริลักษณ์ ทองพูน, ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และคนอื่นๆ. (2559). *ความพึงพอใจของนักศึกษาในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ประจำปี 2557*. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7 วันที่ 23 มิถุนายน 2559 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา.



- เจตน์สฤกษ์ สังกพันธ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาวะรอพินิจของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2558) การดำเนินงานการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในท้องถิ่นของสภาพัฒนา การเมือง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7 (13), 159-164
- ณัฐ วิมลพีรพัฒนา. (2556). แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร กระบวนการยุติธรรม: ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2548). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ธีรฤดี เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบัน ราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์. (2546) รายงานการวิจัย เรื่อง ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบัน พระปกเกล้า.
- พระมหาชินวัฒน์ ธมมเสฏโฐ (หาญกุล) (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมือง สามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลาชิต ไชยอนงค์. (2556). ธรรมาภิบาล : บริบทประเทศไทย. วารสารร่วมพฤษภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก, 31 (2), 77-98.
- วีไลวรรณ พ่วงทอง. (2559). ประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอ หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- สมชาย น้อยน้ำ, นิคม เจียรจินดา และชัชวาลิต เลหาวิเชียร. (2559). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการ บริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วารสารเกษมบัณฑิต. 17(2), 38-48.
- สุรเมธ ทองด้วง. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การ ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ ณ พัทลุง. (2559). ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). สรุปผลการประชุมคณะรัฐมนตรีวันที่ 24 เมษายน 2555 เรื่องข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน. (2542). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ.



อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
จัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

Scholz, C. (1987). *Corporate Culture and Strategy – The Problem of Strategic Fit*.  
*Academy of Management Journal*. 20(4), 78-87.