

ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา Leadership of Executives in Accordance with the Principles of Good Governance of the Secretariat of the Senate

โปรดปราน ตั้งสร้อย¹ วิลาสินี จินตลิกขิตดี²
Prodpran Tingsarat, Vilasinee Jintalikhitdee

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 300 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษวิจัย พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำ; หลักธรรมาภิบาล; เลขาธิการวุฒิสภา

Abstract

The purpose of this research was to study the leadership of the executives of the Secretariat of the Senate. And to compare the leadership of the executives in accordance with the principles of good governance, the Secretariat of the Senate Classified by personal factors this research is a quantitative research. The samples

Received: 2022-03-27 Revised: 2022-07-15 Accepted: 2022-07-18

¹ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: pipat6156@gmail.com

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. e-mail: vilasinee.ji@ssru.ac.th

used in the research were civil servants, permanent employees, government employees. In the Senate Secretariat of 300 people, a simple sampling was used. The tools used were questionnaires, data analysis using ready-made computer programs. The statistics used to analyze the data include: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and ANOVA. The statistical significance was determined at the 0.05 level. The opinions on the leadership of the executives of the Secretariat of the Senate were at a high level. And personal factors in terms of gender, age, education level type of personnel it was found that there were different levels of opinions towards the leadership of the executives in accordance with the principles of good governance of the Secretariat of the Senate. Statistically significant at the .05 level

Keywords: Leadership; Good Governance; Secretariat of the Senate

บทนำ (Introduction)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล” เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

คำว่าธรรมาภิบาล เกิดขึ้นจากพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดแบบแผนราชการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิด การบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยให้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (นันทิยา น้อยจันทร์, 2563) องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

แต่ขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดในการบริหาร เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร และเพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการ ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งหวังจะพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิด เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การเป็น “องค์กรคุณธรรม” โดยเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและ สมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรและเป็นองค์กร ที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็น ฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและเกิดความเชื่อมั่น รวมถึงเกิด ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2563)

จากปัญหาและสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นจะต้องศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Purpose or Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 1,203 คน

2. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 300 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ

งาน 4. ภาวะผู้นำแบบใหม่มีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่ปรากฏอยู่ตามห้องสมุดตามสถาบันการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ห้องสมุดของส่วนราชการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ศึกษาวิจัยนำผลจากการศึกษาข้อที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3.2.3 ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

3.3.4 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษาก่อน 30 ราย โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้วิธีการของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 300 คน และได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้า คือ ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสาร และค้นคว้าจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1.1 เพื่อบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentages)

5.1.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

5.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

5.2.1 T-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

5.2.2 F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (Least Significant Different: LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	3.99	.612	มาก	3
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.76	.652	มาก	4
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.15	.597	มาก	1
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.08	.592	มาก	2
รวม	3.99	.453	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีประเด็นที่น่าสนใจที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภาจากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า “ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน” มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮาส์และมิทเชลล์ (House and Mitchell, 1974) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ คือการไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือการแนะนำ ช่วยเหลือ เล็กน้อย ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงควรมีนโยบายให้แต่ละสำนักหรือกลุ่มงานจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน และมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้รอบด้าน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทน หรือการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กรหากปฏิบัติตรงตามเกณฑ์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้จะเป็นมาตรฐานในการที่องค์กรจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลญา พุดทอง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยครูเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและน้อยที่สุดคือผู้บริหากำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “ด้านนิติธรรม” แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 (มาตรา 3 วรรค 1) หลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล จึงทำให้การรับรู้เพศหญิงและเพศชายย่อมแตกต่างกัน และเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรภาครัฐ หลักนิติธรรมในภาครัฐ คือ การนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เข้า

มาใช้เพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมและเป็นการกำหนดโทษทางวินัยหากไม่ยึดปฏิบัติ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในการรับรู้และเข้าใจมากขึ้น ควรจัดอบรมให้กับบุคลากรรวมทั้งประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเพื่อที่จะเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และโทษทางวินัยต่าง ๆ มากขึ้นและไม่กระทำผิดและขัดต่อหลักกฎหมายที่องค์กรวางไว้ อายุ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานน้อยกว่าบุคลากรอายุ 20-30 ปี บุคลากรอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า 31 – 40 ปี แต่มีระดับความคิดเห็นมากกว่าอายุ 41 ปี และอายุ 31-40 ปี บุคลากรมีระดับความคิดเห็น มากกว่า 41 ปีขึ้นไป ทั้งนี้บุคลากรที่มีอายุน้อยอาจรับรู้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเรียนรู้งานและระบบต่าง ๆ จึงมีการรับรู้และแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อย เพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยอาจจะมุ่งมั่นและเรียนรู้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนบุคลากรที่มีอายุมากกว่านั้นจะมีการรับรู้มากกว่าทำเพราะทำงานมานานทำให้ที่มีการแสดงออกด้านความคิด ความรู้สึกในการรับรู้จึงมากกว่าผู้มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านหลักคุณธรรมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานน้อยกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีวิธีคิดหรือกระบวนการทางความคิดมากกว่าในการวิเคราะห์เหตุผล และกล้าแสดงความคิดเห็นมากกว่า ส่วนการบุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่า ไม่ค่อยสนใจหรือติดตามข้อมูลข่าวสาร จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความระดับคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจุบันการเข้ารับบรรจุหรือการสอบแข่งขันกันค่อนข้างสูงและเป็นเรื่องยากและบุคลากรอาจมองว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้และพอใจจึงไม่มีผลในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามหลักธรรมาภิบาล ประเภทของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพบว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานน้อยกว่าประเภทพนักงานราชการทั้งด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นส่วนมาก

จะเป็นคนสวน หรืองานบริการซึ่งจะมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้ไม่มีความสนใจและไม่ค่อยรับรู้ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยรายด้านที่ต่างกันคือ ด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นบุคลากรที่มีอายุมาก ในเรื่องของประสบการณ์และการเรียนรู้ย่อมมากกว่า หน้าที่การงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมจะเข้าใจและคุ้นเคยจึงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย ดังนั้นจากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aristotle (1995) การปกครองที่ดีนั้นควรจะต้องให้กฎหมายสูงสุด (supremacy of law) ซึ่ง Aristotle มองว่าการปกครองสูงสุดภายใต้รัฐธรรมนูญก็คือ หลักธรรมาภิบาลนั่นเองและทุก ๆ คนต้องมีสถานะที่เสมอภาค และเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย ดังนั้นไม่ว่าจะเพศไหนก็มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันที่จะแสดงความคิดเห็นไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ที่แตกต่างกันจึงทำให้การรับรู้ต่างกัน และผู้วิจัยขอเสนอว่าควรสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรเข้าใจเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มากขึ้นการจัดอบรมจัดกิจกรรม ส่งดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์กับตัวบุคลากรและองค์กรต่อไป โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศ เชียรนนท์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็น เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐานเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรรับรู้และปฏิบัติตาม และเข้าใจมากขึ้น สร้างความเข้าใจให้บุคลากรรับรู้ การลดกิจกรรมต่าง ๆ การใช้งบประมาณที่ไม่จำเป็น การประหยัดทรัพยากรคน งบประมาณ และประหยัดเวลา ลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น จ้างบริษัทเข้ามาดูแลเรื่องของการทำความสะอาด ฝ่ายอาคาร รักษาความปลอดภัย และบริษัทเข้ามาดูแลเครือข่ายด้านเทคโนโลยีขององค์กร เพื่อลดต้นทุนในการจ้างบุคลากรเพิ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและตามภารกิจขององค์กรนั้นเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการสร้างการรับรู้ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้ปฏิบัติตามได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง และลงโทษวินัยต่อผู้กระทำผิดหรือละเลยต่อหน้าที่หากเกิดข้อผิดพลาดและพร้อมรับผิดชอบ เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมทำงานเป็นทีม องค์กรควรบริหารงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังจะให้เป็องค์กรคุณธรรม

1.2 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายงานให้บุคลากรรับทราบรับรู้และหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บุคลากร ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจมากยิ่งขึ้น ควรทำข้อตกลงร่วมกันก่อนมอบหมายงาน และควรให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงานเพื่อจะได้ทราบถึงความถนัดของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากตำแหน่งงานกำหนดให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแล้ว และควรนัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเสนอข้อคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน และเสนอแนวคิดร่วมกันเพื่อจะเป็นประโยชน์กับตัวบุคลากรและองค์กรด้วยเพราะจะทำให้งานที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกันนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรสร้างความรับรู้และเข้าใจให้บุคลากรตระหนักถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงควรกระตุ้นและสร้างการรับรู้ให้บุคลากรให้เข้าใจถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ ขององค์กรและเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรที่วางไว้และยังจะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกและปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น และสามารถนำไปวิเคราะห์พร้อมทั้งปรับปรุงแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ดลยา พุดทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(2), 15.
- ธเนศ เขียวนันท์. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2563). จริยธรรมในการบริหารจัดการ *Management ethics*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 131 ตอนที่ 55 ก, น. 1-17.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2563). *ประกาศเจตจำนงสุจริต 2563*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2563. จาก <https://www.senate.go.th/view/1>
- Aristotle. (1995). *Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- House, R.J., & Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 25(4), 81-87.