



ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกชาตรี สุขเสน

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

ตัวบ่งชี้ธรรมภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกชาติรี สุขเสน

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

INDICATORS OF GOOD GOVERNANCE FOR ADMINISTRATORS OF
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE


AKCHATREE SUKSEN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2019

หัวข้อขออนุมัติ : ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา
ชื่อนักศึกษา : เอกชาตรี สุขเสน
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2562
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้แนบขออนุมัตินี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


.....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบขออนุมัติ:

ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

กรรมการ(อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Indicators of Good Governance for Administrators of the
Primary Educational Service Area Office
Student's Name : Akchatree Suksen
Degree Sought : Doctor of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2019
Advisor : Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana
Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Paisan Suwannoi

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational
Administration)

Dean of Graduate School



(Phrasravinayaphon, Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman



(Asst.Prof. Dr. Prayuth Chusorn)

Member (Advisor)



(Assoc.Prof. Dr. Wirot Sanrattana)

Member/Co-Advisor



(Asst.Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member



(Phrakrusutheejarayawathana, Asst.Prof. Dr.)

Member



(Phrakrudhammabhisamai, Asst.Prof. Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณูปนิพนธ์	: ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
ชื่อนักศึกษา	: เอกชาตรี สุขเสน
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2562
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 795 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้คือ 1) ตัวบ่งชี้การวิจัย 60 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.35-15.86 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จึงมีความเหมาะสมได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.86-1.06 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.73-1.02 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.30-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

คำสำคัญ ตัวบ่งชี้, ธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

Dissertation Topic : Indicators of Good Governance for Administrators of
 the Primary Educational Service Area Office
 Student's Name : Akchatree Suksen
 Degree Sought : Doctor of Education
 Program : Educational Administration
 Anno Domini : 2019
 Advisor : Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana
 Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Paisan Suwanno

The objectives of this research were to 1) study the appropriateness of the indicators for selection in the model, 2) test the fitness of the model developed from theory and research with the empirical data, and 3) verify the factor loading value of the major components, minor components and indicators. The data was collected by using the questionnaire for estimation from a sample of the administrators of the Office of Primary Education Area of 795 people which were obtained by multi-stage random sampling. Data analysis was done by statistical program. The results of the research were based on the research hypothesis : 1) The 60 indicators used have mean of 4.23-4.74 which meets the specified criteria as mean equal to or higher than 3.00 and the distribution coefficient is between 11.35-15.86. All were selected in the model. 2) Structural relationship model Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office, the development from theory and research are consisted of congruence with empirical data by the value of relative Chi-square (CMIN/DF), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Goodness-of-Fit Index (GFI), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), and Normed Fit Index (NFI), were In accordance with the criteria from both of the first order and the second order of confirmative factor analysis, and 3) the major components had factor loading ranged from 0.86-1.06, which is higher than criterion as 0.70 in all major factor. The minor components had factor loading between 0.73-1.02 and the indicator had factor loading ranged from 0.30-1.00, which are higher level than the criterion as 0.30.

Keywords: Indicators, Good Governance, Administrators of the Primary Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหาร การศึกษาระดับปริญญาเอก

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูทธ ชูสอน ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าชั้นสุดท้ายดุชฎินิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ที่กรุณาเป็นประธานวิพากษ์ดุชฎินิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกับผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชาติ คุณแม่หลัก สุขแสน ขอขอบคุณ ร้อยตำรวจเอกหญิง สุวนีย์ สุขแสน เด็กหญิงเอกธิดา สุขแสน และ เด็กหญิงสุชิตา สุขแสน ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทุกท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่ง ดร.อัครเดช นีละโยธิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กลมเกลียว มาเวียง และ ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุชฎินิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชาพระคุณ แต่ เจ้าพระคุณสมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (ประจวบ กนตจาโร) พระปิยทัสสี (สมพร ฐานยุตโต) และบูรพาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เอกชาตรี สุขแสน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 องค์ประกอบบรรณานุกรม.....	9
2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความโปร่งใส.....	18
2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของนิติธรรม.....	36
2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม.....	53
2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ.....	67
2.6 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย.....	82
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	87
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	89
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	93
3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.....	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	98
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	99
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	143
5.2 อภิปรายผล.....	150
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	155
บรรณานุกรม.....	157
ภาคผนวก.....	170
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยาม เชิงปฏิบัติการ.....	171
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบ ของแบบสอบถาม.....	181
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	190
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	194
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	196
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและขออนุญาต ในการเก็บข้อมูล.....	204
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ แบบสอบถาม.....	216
ภาคผนวก ซ ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	219
ประวัติผู้วิจัย.....	241

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	16
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบความโปร่งใส (Transparency).....	23
2.3	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความโปร่งใส (Transparency).....	35
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law).....	42
2.5	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของนิติธรรม (Rule of Law).....	52
2.6	สังเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation).....	58
2.7	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (Participation).....	66
2.8	สังเคราะห์องค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability).....	71
2.9	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ (Accountability).....	81
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	87
3.2	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และจำนวนข้อคำถาม.....	88
3.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก.....	90
3.4	ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	95
4.1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน.....	96
4.2	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	97
4.3	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม.....	98
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายแสดงความ เหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%.....	100
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลความ โปร่งใส (TRAN).....	111
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลนิติ ธรรม (RULE).....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)..... 113
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC)..... 114
4.9	ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลย่อยธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 115
4.10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความโปร่งใส (TRAN)..... 116
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความโปร่งใส (Tran)..... 116
4.12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนิติธรรม (RULE)..... 119
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนิติธรรม (Rule)..... 119
4.14	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)..... 122
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Par)..... 122
4.16	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC)..... 125
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Acc)..... 125
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 130
4.19	ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 131
4.20	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 132
4.21	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 135
4.22	ค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 4 โมเดลและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด..... 138

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โมเดลการวัดองค์ประกอบธรรมาภิบาล (Good Governance).....	17
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบความโปร่งใส (Transparency).....	24
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law).....	43
2.4	โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation).....	59
2.5	โมเดลการวัดองค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability).....	72
2.6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล.....	83
4.1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	106
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความโปร่งใส (TRAN).....	108
4.3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนิติธรรม (RULE).....	108
4.4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการมีส่วนร่วม (PAR).....	109
4.5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพันธะรับผิดชอบ (ACC).....	109
4.6	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความโปร่งใส (TRAN).....	117
4.7	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันนิติธรรม (RULE).....	120
4.8	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีส่วนร่วม (PAR).....	123
4.9	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพันธะรับผิดชอบ (ACC).....	126
4.10	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	128
4.11	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	133
4.12	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิ บาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้.....	141
5.1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ปรับแล้ว.....	149
5.2	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิ บาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้.....	155

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้ บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มี ศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุน และประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย หลักธรรมาภิบาลและกำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 นั้น ประกอบด้วย 6 หลักการ ประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรม 2) นิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ทั้งนี้โดยยึดหลักการเพื่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ 7) มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอหนึ่งในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลนั้นต้องยึดหลักปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ (Clear Statement-High Service Quality) องค์กรจะต้องมีการประกาศ (Statement) พันธกิจและวัตถุประสงค์ ขององค์กรที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ 2) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน (Public Statement) ว่าจะทำหน้าที่อย่างไรโดยวิธีอะไรที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรแจ้งให้ประชาชนได้ทราบในการประกาศสาธารณะ (Public Statement) ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยระบุให้ทราบถึงการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ กับขนาดและความซับซ้อน (Complexity) ขององค์กร 3) ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กรและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors) (Moral integrity and etiquette in the responsiveness to the diverse public)

ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างในการให้บริการแก่ประชาชนทุกชนชั้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

4) มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม (Providing Information to Flow Two-Ways) ต้องมีระบบตรวจสอบการทำงานทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปตามแผนการทำงาน มีการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานบัญชีการเงินรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่ผลิตโดยองค์กร 5) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วน บริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้บริหารต้องมีความสามารถและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องผู้บริหารจัดการจะต้องมีความรับผิดชอบในผลงาน โดยการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้รวมทั้งการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6) การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง ซึ่งตรงกับ สถาบันพระปกเกล้า (2561) ได้อธิบายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นหลักในการนำมาปกครองประเทศให้เกิดความสงบสุขโดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ 1) นิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และมีการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน 2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ การทำประชาพิจารณ์ การร่วมลงประชามติ หรืออื่น ๆ ที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และมีการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ ขณะเดียวกันกับ องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) (1997) ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้ 1) นิติธรรม (Rule) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) 6) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness & Efficiency) 8) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) 9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) และมีองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) (2004) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ (The Responsibilities of the Board) 2) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and Transparency) 3) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลกิจการ (The Role

of Stakeholders in Corporate Governance) 4) หลักพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการ (Ensuring the Basis for and Effective Corporate Governance Framework) 5) สิทธิและหน้าที่หลักของผู้ถือหุ้น (The Right of Shareholders and Key Ownership Functions) 6) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (The Equitable Treatment of Shareholders) ขณะที่ คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (UNESCAP) (2009) ได้แสดงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness & Efficiency) 7) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรมและไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม (Equity & Inclusiveness) 8) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) ซึ่งจากการประมวลทัศนะของนักวิชาการจากหลากหลายแหล่งทำให้ทราบว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการปกครองและการบริหารจัดการ ที่โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ยึดหลักนิติธรรม และพันธะรับผิดชอบ

ดังนั้นจากสถานการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นสากล และการเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้นการพัฒนาประเทศโดยมีกลไกการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างองค์กรภายในประเทศให้มีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้จากองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นหลักประกันได้ว่า ประเทศไทยจะเดินหน้าไปสู่ความเป็นสากลในทุกมิติ ดังนั้นสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งต้องปลูกฝังและถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถก้าวทันโลกได้อย่างดีจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้การศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในครั้งนี้

1.2 คำถามการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่โดยมีคำถามการวิจัยย่อยดังต่อไปนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจาก ทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือแนวคิดทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น จากผลการวิจัยเพื่อทดสอบตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเรื่องเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น ผลงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสุดาสา สวัสดิ์ ประไพเพชร (2551) เรื่อง การพัฒนาความบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของเชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ (2553) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ของชีวิน อ่อนละออ (2553) และ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของอาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ต่างพบว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) มีค่าตั้งแต่ 1-3 หรือน้อยกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,100 คน

1.5.2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบด้านความโปร่งใส มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูล 2) โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) การควบคุมการบริหาร และ 4) การติดตามและประเมินผล

1.5.2.2 องค์ประกอบด้านนิติธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระ 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย 3) ความเป็นธรรม และ 4) ความเสมอภาค

1.5.2.3 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

1.5.2.4 องค์ประกอบด้านพันธะรับผิดชอบ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน 2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) การสำนึกในหน้าที่

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.2 ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สังเกตได้ โดยอยู่ภายใต้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) การมีส่วนร่วม (Participation) และ 4) พันธะรับผิดชอบ (Accountability)

1.6.3 ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การควบคุมการบริหาร 3) โครงสร้างและหน้าที่ และ 4) การติดตามและประเมินผล

1.6.3.1 การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีมาตรฐานการให้บริการ การมีระบบตรวจสอบภายใน และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ

1.6.3.2 โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การดำเนินงานการควบคุมการบริหาร การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.6.3.3 การควบคุมการบริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ด้านข่าวสาร หน้าที่ด้านตัดสินใจ และหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.6.3.4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

1.6.4 นิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงหลักนิติธรรมในการทำงาน โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) ความเป็นอิสระ 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย 3) ความเป็นธรรม และ 4) ความเสมอภาค

1.6.4.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ ผลงานเป็นที่ยอมรับได้

1.6.4.2 การปกครองภายใต้กฎหมาย หมายถึง การมีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน โดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ มีการเลือกตั้ง มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า

1.6.4.3 ความเป็นธรรม หมายถึง การแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน มีการแบ่งปันปันส่วน ความเป็นธรรมทางการเมือง และมีการแก้ไข เยียวยา และทดแทน

1.6.4.4 ความเสมอภาค หมายถึง ความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคทางสังคม ความเสมอภาคทางกฎหมาย และความเสมอภาคทางการเมือง

1.6.5 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยสังเกตได้ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

1.6.5.1 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข

1.6.5.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหา ความต้องการของประชาชน และตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

1.6.5.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การรับฟังความต้องการและเป็นที่จำเป็นขององค์กร ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.6.5.4 การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และแนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.6.6 พันธะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน 2) ความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) การสำนึกในหน้าที่

1.6.6.1 พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และโอกาสในการปฏิบัติงาน

1.6.6.2 พันธะรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

1.6.6.3 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ความภาคภูมิใจในอาชีพ และ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

1.6.6.4 การสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การการสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และการมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.7.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และในด้านการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนด “กำหนดโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของธรรมาภิบาล 2) องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ และ 3) โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

2.1 องค์ประกอบธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือหาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียรทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัวนอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจรัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชนตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อจะนำไปสู่การศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป โดยมีนักวิชาการและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ได้ให้อธิบายไว้ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของธีรยุทธ บุญมี

ธีรยุทธ บุญมี (2541) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) มีคุณธรรม 2) โปร่งใส 3) ยุติธรรม 4) การมีส่วนร่วม และ 5) ตรวจสอบได้

2.1.2 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) นิติธรรม คือการตรากฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกล่าวโดยสรุปคือสถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล 2) หลักคุณธรรม คือการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัย เป็นต้น 3) หลักความโปร่งใส คือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน 4) หลักการมีส่วนร่วม คือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่การแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชนซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน 5) หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารตลอดจนคณะข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวก มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทีทันใด และ 6) หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่าซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

2.1.3 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย (2543) ได้แสดงองค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทยมีองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบคือ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน 2) ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบทระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ 3) ประชาชนมีความรู้สึกรู้ว่า เป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน 4) มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ 5) ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่าง

ทั่วถึงเท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีระบบการรับเรื่องราร้องทุกข์ชัดเจน 6) มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน 7) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและในชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น 8) การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผลหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้ 9) การดำเนินการตามนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม 10) ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ และ 11) การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุมโองงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดหรือบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการ

2.1.4 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ตระหนักถึงความสำคัญตามเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดให้มี“หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง ขึ้นเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ อาทิ ส่วนราชการ จังหวัด รัฐวิสาหกิจ รัฐสภา องค์กรมหาชน สถาบันอุดมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่น ๆ ตลอดจนผู้บริหารของภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปที่สนใจ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารประเทศตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาและพัฒนาดิน ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และได้มอบหมายให้สถาบันส่งเสริมสิ่งที่ส่งมาด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้นประกอบด้วย 6 หลักการประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรม 2) นิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่าทั้งนี้โดยยึดหลักการเพื่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ

2.1.5 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลว่า การพัฒนาประชากรให้มีทักษะสูงและมีความคิดริเริ่มการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและในที่สุดสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเทศในภูมิภาคจะสามารถคงอยู่ได้อย่างเต็มภาคภูมิท่ามกลางการแข่งขันการให้บริการการศึกษาที่หลั่งไหลจากทั่วโลกทั้งยังสามารถคงเอกลักษณ์ของประเทศและภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักความถูกต้อง (Accuracy/Valid) 2) หลักความเหมาะสม (Appropriate/Proper) 3) หลักความบริสุทธิ์/โปร่งใส (Purity/Transparency) และ 4) หลักความยุติธรรม (Justice)

2.1.6 องค์ประกอบธรรมาภิบาลตามทัศนะของวิภาส ทองสุทธิ

วิภาส ทองสุทธิ (2551) ได้อธิบายหลักธรรมาภิบาลว่าประกอบด้วย 1) นิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎหมาย กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก 2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ อุดหนุน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ 5) หลักความพร้อมรับผิด หมายถึง ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม เช่น รมรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

2.1.7 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของรัตนะ บัวสนธ์

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบธรรมาภิบาลประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านนิติธรรมและความชอบธรรม 2) ด้านคุณธรรมหรือจรรยาบรรณและจริยธรรม 3) ด้านความพร้อมรับผิดหรือความรับผิดชอบ 4) ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 5) ด้านความมั่นใจได้หรือความสามารถคาดการณ์ได้ 6) ด้านความโปร่งใส 7) ด้านการมีส่วนร่วม 8) ด้านความยุติธรรมหรือความเสมอภาค และ 9) ด้านความมีอิสระ และความคล่องตัว

2.1.8 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของชลธิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์

ชลธิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์ (2551) ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

2.1.9 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของอรพินท์ สฟโชคชัย

อรพินท์ สฟโชคชัย (2553) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ว่า ควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) 2) ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) 3) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsiveness and Accountability) 4) กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) 5) กฎเกณฑ์ ที่ ยุติธรรม และ ชัดเจน (Fair legal Framework and Predictability) และ 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

2.1.10 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของชัยอนันต์ สมุทวณิช

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2554) ได้ให้ทัศนะของธรรมาภิบาลว่าการที่กลไกรัฐทั้งการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพสะอาดโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการให้ความสำคัญกับ

ภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก กล่าวคือ ต้องประกอบด้วย 1) มีประสิทธิภาพ 2) ความสะอาด 3) โปร่งใส และ 4) รับผิดชอบ

2.1.11 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของพระสมุห์สนอง ยสิโก (จันท์กต)

พระสมุห์สนอง ยสิโก (จันท์กต) (2555) ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางคอแหลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักความโปร่งใส 2) หลักความคุ้มค่า 3) หลักความรับผิดชอบต่อ 4) หลักคุณธรรม 5) นิติธรรม และ 6) หลักการมีส่วนร่วม

2.1.12 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของอรุณศรี อ้ายมาศน้อย

อรุณศรี อ้ายมาศน้อย (2555) จากผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

2.1.13 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของวิชา มหาคุณ

วิชา มหาคุณ (2556) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ว่า ควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานโดยสุจริตและชอบธรรม 2) ความรอบคอบและระมัดระวัง 3) ทำงานด้วยอุดมการณ์มีเหตุมีผล 4) ทำงานให้สังคมตามแนวทางแห่งจริยธรรมและความถูกต้อง 5) ทำงานโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และ 6) ต้องดำเนินกิจการสาธารณะที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.1.14 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ (2558) ได้จำแนกองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนองค์กรภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทั้งในและนอกกระบวนการยุติธรรม สามารถแสดงความคิดเห็น เช่นสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการกำหนดนโยบาย 2) ความชอบธรรม 3) ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ 4) ความโปร่งใส การปฏิบัติงานของผู้บริหารตลอดจน เจ้าหน้าที่ระดับภาคปฏิบัติ 5) การคาดการณ์ได้ 6) การอดทนอดกลั้น 7) การดำเนินการตามนิติธรรม และ 8) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.15 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้า (2561) ได้อธิบายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นการบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักในการนำมาปกครองประเทศให้เกิดความสงบสุขโดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการคือ 1) นิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายการกำหนดกติกาและมีการปฏิบัติตามกติกากันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของประชาชน 2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจยึดมั่นมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และ

แสดงความคิดเห็นตักตสันใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็นการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐการทำประชาพิจารณ์การร่วมลงประชามติหรืออื่น ๆ ที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

2.1.16 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของ UNDP

United Nations Development Program (UNDP) (1997) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้ 1) นิติธรรม (Rule of law) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) 6) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness & Efficiency) 8) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) และ 9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision)

2.1.17 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของ OECD

OECD (2004) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ (The responsibilities of the Board) 2) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and Transparency) 3) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลกิจการ (The Role of Stakeholders in Corporate Governance) 4) หลักพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการ (Ensuring the Basis for and Effective Corporate Governance Framework) 5) สิทธิและหน้าที่หลักของผู้ถือหุ้น (The Right of Shareholders and Key Ownership Functions) 6) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (The Equitable Treatment of Shareholders)

2.1.18 องค์ประกอบธรรมาภิบาล ตามทัศนะของ UNESCAP

UNESCAP (2009) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ ได้แสดงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness & Efficiency) 7) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity & Inclusiveness) และ 8) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาล (Good Governance) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 18 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็น

ถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) ความโปร่งใส (Transparency) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

1) โปร่งใส 2) หลักความโปร่งใส 3) มีความโปร่งใส 4) หลักความบริสุทธิ์/โปร่งใส 5) ด้านความโปร่งใส 6) ด้านหลักความโปร่งใส 7) ความสุจริตและโปร่งใส 8) ด้านหลักความโปร่งใส และ 9) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

2) นิติธรรม (Rule of Law) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีคุณธรรม

2) ยุติธรรม 3) หลักคุณธรรม 4) ประชาชนมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม และให้การยอมรับ 5) ส่งเสริมความเป็นธรรม 6) การดำเนินการตามนิติธรรม 7) หลักคุณธรรม 8) หลักความยุติธรรม 9) ด้านนิติธรรมและความชอบธรรม 10) ด้านคุณธรรมหรือจรรยาบรรณและจริยธรรม 11) ด้านความยุติธรรมหรือความเสมอภาค 12) ด้านนิติธรรม 13) ด้านหลักคุณธรรม 14) กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม 15) กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน 16) การทำงานโดยสุจริตและชอบธรรม 17) ทำงานให้สังคมตามแนวทางแห่งจริยธรรมและความถูกต้อง 18) ความชอบธรรม 19) การดำเนินการตามนิติธรรม และ 20) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม

3) การมีส่วนร่วม (Participation) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

1) หลักการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 4) ทำงานโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน และ 6) การมุ่งเน้นฉันทามติ

4) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

1) หลักความรับผิดชอบ 2) หลักความพร้อมรับผิดชอบ 3) ด้านความพร้อมรับผิดชอบหรือความรับผิดชอบ 4) ด้านหลักความรับผิดชอบ 5) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม 6) รับผิดชอบ 7) ด้านหลักความรับผิดชอบ 8) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 9) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) 10) ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ และ 11) ภาระรับผิดชอบ

5) ความคุ้มค่า (Value of Money) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

1) หลักความคุ้มค่า 2) หลักความคุ้มค่า 3) หลักความคุ้มค่า 4) หลักความคุ้มค่า 5) ด้านหลักความคุ้มค่า 6) ด้านหลักความคุ้มค่า และ 7) หลักความเหมาะสม

6) ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness & Efficiency) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) หลัก

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) มีประสิทธิภาพ และ 5) หลักพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.1.1-2.1.18 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	2.1.18	รวม
1. ความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	17
2. นิติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	17
3. การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	16
4. พันธะรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	16
5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล			✓						✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	8
6. ความคุ้มค่า		✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓			✓				8
7. การคาดการณ์ได้							✓							✓					2
8. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์																✓			1
9. ความมีอิสระ และความคล่องตัว							✓												1
10. ความยั่งยืน			✓																1
11. ทำงานด้วยอุดมการณ์มีเหตุมีผล			✓																1
12. ความรอบคอบและระมัดระวัง													✓						1
13. ความสะอาด										✓									1
14. ความบริสุทธิ์					✓														1
15. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย																	✓		1
16. สิทธิและหน้าที่หลักของผู้ถือหุ้น																	✓		1
รวม	4	5	7	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	6	5	6	5	5	93

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบธรรมาภิบาล (Good Governance) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูงตั้งแต่ 16 ขึ้นไป พบว่าสามารถคัดสรรองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

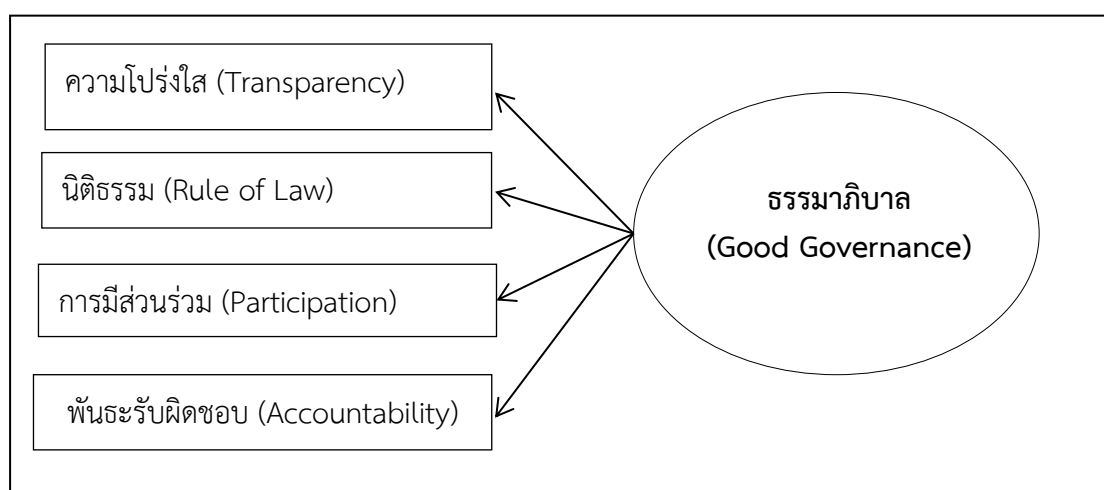
องค์ประกอบที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency)

องค์ประกอบที่ 2 นิติธรรม (Rule of Law)

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม (Participation)

องค์ประกอบที่ 4 พันธะรับผิดชอบ (Accountability)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดธรรมาภิบาลได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบธรรมาภิบาล (Good Governance)

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) การมีส่วนร่วม (Participation) และ 4) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบนั้นต่อไป

2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความโปร่งใส (Transparency)

2.2.1. องค์ประกอบของความโปร่งใส

2.2.1.1 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของ ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2551) ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยนี้ เพราะเมื่อเกิดมีนโยบายต่าง ๆ และจะนำไปสู่การปฏิบัติ ก็จะมีการพิจารณาว่าทำอย่างไรจะบรรลุผล และสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนก็คือการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำที่ได้ยินกันมาหลายทศวรรษ หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยของเรา เป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญทั้งด้านการเมือง และการบริหารราชการแผ่นดินที่น่าหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นผล เกิดการบัญญัติคำว่า ธรรมาภิบาล ขึ้น และในระหว่างที่ประเทศไทยกำลังมีการปฏิรูปในหลายด้านครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง หลักการธรรมาภิบาลจึงน่าจะเป็นประโยชน์ เพราะการปฏิรูปครั้งนี้เป็นไปเพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนาไปสู่สังคมที่ประชาชนทุกคนมีสันติสุข โดยที่เราคงจะยอมรับว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงการปกครองครั้งสำคัญหลายครั้งเป็นเพราะการขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทยโดยเฉพาะในการบริหารราชการแผ่นดินที่ดูจะมีแต่เพิ่มขึ้น จนหาทางออกจากปัญหาได้ยากเต็มที่ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดัดขนวิวัตธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก โดยด้านความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) ความโปร่งใสด้านการให้ข้อมูล 3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

2.2.1.2 องค์ประกอบของความโปร่งใสตามทัศนะของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) ได้กำหนดมาตรฐานองค์ประกอบความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ 2) ความโปร่งใสด้านการบริหารงาน 3) ความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน 4) ความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล 5) ความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ 6) ความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล และ 7) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ

2.2.1.3 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของทรงศิริ พันธุเสวี

ทรงศิริ พันธุเสวี (2551) ได้ศึกษามาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินหน่วยงานภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดองค์ประกอบความโปร่งใส 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดซื้อจัดจ้าง 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านการบริการประชาชน 4) ด้านการบริหารงานบุคคล 5) ด้านการบริหารงบประมาณ 6) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และ 7) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2.2.1.4 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้กำหนดองค์ประกอบความโปร่งใสไว้ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและผู้บริหาร 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้าน

ระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร 5) การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม
6) ระบบรับเรื่องร้องเรียน และ 7) ระบบการให้บริการ

2.2.1.5 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใส 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 2) การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 3) การมีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 4) คุณภาพและความเป็นธรรมในการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 5) ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน 6) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และ 7) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2.1.6 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของสมสุตา ผู้พัฒนา และคณะ

สมสุตา ผู้พัฒนา และคณะ (2556) ได้ศึกษาการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใสไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) โครงการสาธารณะที่สามารถตรวจสอบได้โดยสื่อมวลชน 2) ข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน 3) ภาครัฐปฏิบัติตามมติที่ให้ไว้กับประชาชน

2.2.1.7 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของอัมมาร สยามวาลา

อัมมาร สยามวาลา (2557) ได้แสดงทัศนะว่าการทำนโยบายให้ประชาชนสนับสนุน ถือเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การทำให้ประชาชนรู้ว่านโยบายเหล่านั้นได้ประโยชน์เท่าไร ขาดทุนเท่าไร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญกว่า ซึ่งนโยบายหรือโครงการประชานิยมต่าง ๆ ที่รัฐบาลชุดปัจจุบันดำเนินการอยู่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการรวบอำนาจของฝ่ายบริหาร ให้เข้ามาเป็นของตัวเองมากขึ้น ความโปร่งใสควรประกอบด้วย 1) การวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเปิดเผยล่วงหน้า 2) เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ 3) กระบวนการตัดสินใจ 4) มาตรการที่จะวัดการตัดสินใจ

2.2.1.8 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของพรเทพ จันทนิภ

พรเทพ จันทนิภ (2558) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดคอร์รัปชัน ในหนังสือเรื่อง ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ในบริบทของสังคมไทยโดยได้ศึกษาองค์ประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน 2) ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ 3) ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ และ 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน

2.2.1.9 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของธีรภัทร เสรีรังสรรค์

ธีรภัทร เสรีรังสรรค์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้กำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใส 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ 3) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ 4) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

2.2.1.10 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของวิชิต หล่อจ๊ะระชุนท์กุล

วิชิต หล่อจ๊ะระชุนท์กุล (2558) กล่าวว่า ปัจจุบันความโปร่งใสในการบริหารและปฏิบัติงานของภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสำคัญและกล่าวถึงกันมาก เนื่องจากมีปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงในหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างมากมายและรุนแรง มีความแยบยล ซับซ้อน ซึ่งได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดหลักธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนภูมิภาค ได้กำหนดองค์ประกอบความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) การเปิดเผยเอกสารข้อมูลไม่ขึ้นความลับต่อสาธารณชนด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) คุณสมบัติของข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน 3) ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ 4) คุณภาพการจัดสรรงบประมาณของจังหวัด 5) ความชัดเจนและโปร่งใสในกระบวนการการประมูล/ให้ใบอนุญาต/ให้สัมปทาน 6) ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ 7) อัตราส่วนของจำนวนข้อร้องเรียน 8) ร้อยละของข้อร้องเรียน 9) ดัชนีการจ่ายสินบน

2.2.1.11 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของพระมหาสุเทพ สุภาจาโร

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (2559) การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร และการจัดการในอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นนิติบุคคล การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะต้องนำมาใช้เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนั้น การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพได้จัดองค์ประกอบความโปร่งใส ได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเมือง 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านเศรษฐกิจ

2.2.1.12 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้า (2561) หมายถึงสุจริตไม่คดโกง หรือมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นความหมายในเชิงบวก และได้แสดงทัศนะองค์ประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ 3) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ 4) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

2.2.1.13 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะขององค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (2562) ได้เสนอแนะว่า เพื่อให้มีความคืบหน้าในการแก้ไขคอร์รัปชันและเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งทั่วโลก รัฐบาลควรดำเนินการต่อไปนี้คือ หนึ่ง เสริมความเข้มแข็งของสถาบันในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจทางการเมือง และปฏิบัติงานอย่างไม่มีข้อจำกัด สอง ปิดช่องว่างระหว่างกฎหมายการต่อต้านคอร์รัปชันในการปฏิบัติงานและการบังคับใช้ สาม สนับสนุนองค์กรภาคประชาสังคม ด้วยการย้ายความสัมพันธ์ทางการเมืองและสาธารณะในการตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐ โดยเฉพาะระดับท้องถิ่น และสี่ สนับสนุนอิสรภาพของสื่อ และดูแลความปลอดภัยของสื่อ โดยไม่มีการข่มขู่คุกคาม ได้ระบุถึงความโปร่งใสว่า ควรประกอบด้วย 1) มีสถานะที่ชัดเจน 2) มีเหตุผล 3) มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและชัดเจน

2.2.1.14 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะของ IMF

IMF (1968) องค์กรการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ได้กำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใสว่า ประกอบด้วย 1) การเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับ

โครงสร้างและหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ 2) จุดมุ่งหมายของนโยบายการคลัง 3) บัญชีภาครัฐ และ 4) การคาดการณ์สถานะทางการคลัง

2.2.1.15 องค์ประกอบของความโปร่งใส ตามทัศนะขององค์กร OECD

OECD (2004) องค์กร OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้แสดงองค์ประกอบของความโปร่งใสว่า ประกอบด้วย 1) การควบคุมการบริหาร 2) การลดละการปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการและคอร์รัปชัน 3) การจัดระเบียบระบบกฎหมายและการนำไปใช้อย่างชัดเจน 4) การปรึกษาและรับคำแนะนำจากประชาชน 5) การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง 6) ระบบการควบคุมบริหารและการใช้วิธีการตัดสินใจที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความโปร่งใส จากทัศนะและผลการศึกษารวบรวมของนักวิชาการ 15 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอา องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) การเปิดเผยข้อมูล มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ 2) การลดละการปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการและคอร์รัปชัน 3) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ 4) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ 5) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล 6) มีสถานะที่ชัดเจน 7) มีเหตุผล 8) มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและชัดเจน 9) ด้านข้อมูลข่าวสาร 10) การเปิดเผยเอกสารข้อมูลไม่ขึ้นความลับต่อสาธารณชนด้วยวิธีการต่าง ๆ 11) คุณสมบัติของข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน 12) ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ 13) ความชัดเจนและโปร่งใสในกระบวนการการประมวล/ให้ใบอนุญาต/ให้สัมปทาน 14) ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ 15) อัตราส่วนของจำนวนข้อร้องเรียน 16) ร้อยละของข้อร้องเรียน 17) ดัชนีการจ่ายสินบน 18) ร้อยละของโครงการสาธารณะที่สามารถตรวจสอบได้โดยสื่อมวลชน 19) ร้อยละข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน 20) ภาครัฐปฏิบัติตามมติที่ให้ไว้กับประชาชน 21) ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ 22) ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ 23) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน 24) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ 25) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ 28) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล 26) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ 27) ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 28) การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 29) ความโปร่งใสด้านการให้คุณ 30) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ 31) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล 32) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2) การควบคุมการบริหาร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของนโยบายการคลัง 2) บัญชีภาครัฐ 3) การคาดการณ์สถานะทางการคลัง 4) ควบคุมการบริหาร 5) การจัดระเบียบระบบกฎหมายและการนำไปใช้อย่างชัดเจน 6) ระบบการควบคุมบริหารและการใช้วิธีการตัดสินใจที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม 7) การวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเปิดเผยล่วงหน้า

8) เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ 9) กระบวนการตัดสินใจ 10) มาตรการที่จะวัดการตัดสินใจ 11) ด้านนโยบายและผู้บริหาร 12) คุณภาพการจัดสรรงบประมาณของจังหวัด 13) ความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ 14) ความโปร่งใสด้านการบริหารงาน 15) ความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน 16) ความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล 17) ความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ 18) การมีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 19) คุณภาพและความเป็นธรรมในการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 20) ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน 21) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ 22) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต 23) การจัดซื้อจัดจ้าง 24) ด้านการบริหารงาน 25) ด้านการบริการประชาชน 26) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 27) ด้านการบริหารงบประมาณ

3) โครงสร้างและหน้าที่ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน 3) หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง และ 4) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง

4) การติดตามและประเมินผล มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การประเมินผลกระทบของเปลี่ยนแปลง 2) ด้านระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร 3) ความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล 4) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และ 5) ด้านระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร

5) คุณธรรมและจริยธรรม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) อธิบายการกระทำและพฤติกรรม และ 3) การจ่ายสินบน

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.2.1.1-2.2.1.15 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.2 สังกะหรหองค้ประกอบความโปรงใส (Transparency)

องค้ประกอบ	2.2.1.1	2.2.1.2	2.2.1.3	2.2.1.4	2.2.1.5	2.2.1.6	2.2.1.7	2.2.1.8	2.2.1.9	2.2.1.10	2.2.1.11	2.2.1.12	2.2.1.13	2.2.1.14	2.2.1.15	รวม
1. การเปดเผยข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13
2. การควบคุมการบริหาร		✓	✓	✓	✓		✓			✓				✓	✓	8
3. โครงสร้างและหน้าท้	✓							✓	✓			✓		✓	✓	6
4. การติดตามและประเมินผล		✓	✓	✓		✓									✓	5
5. ระบบการให้บริการ	✓			✓	✓											3
6. ความชัดเจน										✓			✓			2
7. ระบบร้องเรียน				✓						✓						2
8. คุณธรรมและจริยธรรม				✓						✓						2
9. การปรึกษาและรับคำแนะน้าจากประชาชน															✓	1
10. ข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างรัฐกับประชาชน						✓										1
11. ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ											✓					1
12. การมีส่วนร่วมตามภารกิจของหน่วยงาน					✓											1
13. ความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กร					✓											1
รวม	3	3	3	6	5	3	1	2	2	5	1	2	2	3	5	46

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของ ความโปร่งใส (Transparency) พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 13 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ดังนี้

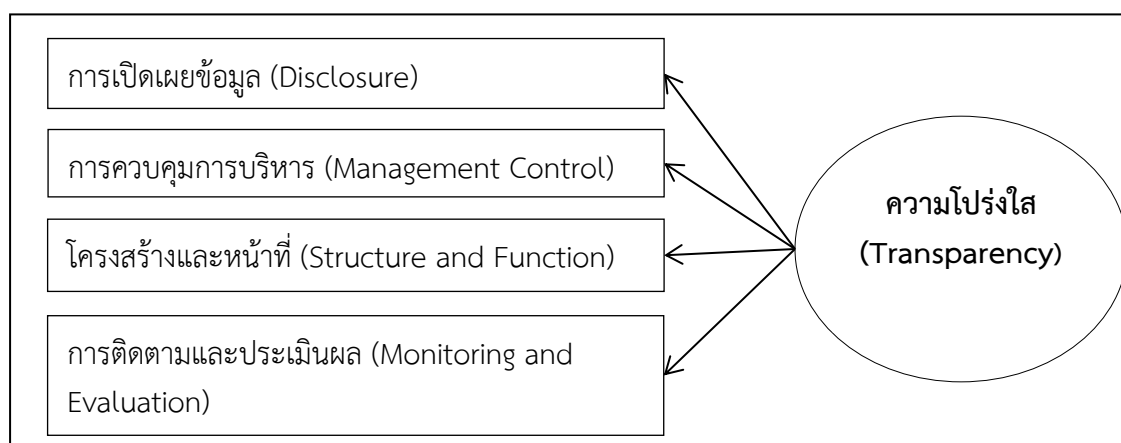
องค์ประกอบที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)

องค์ประกอบที่ 3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)

องค์ประกอบที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของความโปร่งใส ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบความโปร่งใส (Transparency)

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบความโปร่งใส ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การควบคุมการบริหาร 3) โครงสร้างและหน้าที่ และ 4) การติดตามและประเมินผล

2.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้นิยามการเปิดเผยข้อมูล โดยกำหนดมิติและตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2) การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ 3) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ 5) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

วิชา มหาคุณ (2556) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูลหรือข้อมูลคือเครื่องมือสำคัญที่สุด ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารคือ ปัญหาของประเทศ นอกจากปัญหาคอร์รัปชัน ปัญหาเรื่องของความมีประสิทธิภาพ ประเทศเรติดกับดัก ก็เพราะว่าผลิตภาพ ประสิทธิภาพส่วนเพิ่มมันมีไม่พอ มันก็เป็นปัญหาหนึ่ง ซึ่งทั้งเรื่องของความมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส ในรูปแบบสมัยใหม่ เรื่องข้อมูลข่าวสาร เป็นหัวใจที่จะช่วยผลักดันโดยเฉพาะภาครัฐ เราก็พอรู้ว่าภาครัฐไทย วมรัฐวิสาหกิจ ปี ๆ หนึ่งมีค่าใช้จ่ายเกือบ 8 ล้านล้านบาทต่อปี เพราะฉะนั้น ความโปร่งใสและประสิทธิภาพ คือทั้ง 2 อันนี้ ต้องมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โปร่งใสหมายถึงไม่มีการทุจริตชั่วโหลเป็นคีย์สำคัญ ทั้ง 2 เรื่อง ในโมเดลปัจจุบันที่ทุกประเทศสามารถพัฒนาขึ้นได้ เรื่องของข้อมูลข่าวสารถือว่าเป็นหัวใจในโลกที่จะผลักดันให้การทำงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ ในสมัยใหม่นี้ เขาจะมี 4 กลไกหลัก อันแรกคือเรื่องของความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร อันที่สอง คือเรื่องของการมีความเชี่ยวชาญมาติดตามข้อมูลข่าวสารนั้น กล่าวคือ โปร่งใสอย่างเดียวไม่พอ จะต้องมียุทธศาสตร์ มีองค์ประกอบที่เชี่ยวชาญมาติดตาม อันที่สาม คือ ต้องมีการมีส่วนร่วมจากหลาย ๆ ภาคส่วน และสุดท้ายก็คือต้องสื่อถึงประชาชน นี่คือกลไกที่ประสิทธิภาพมากที่สุดแล้ว มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร 2) ความเชี่ยวชาญในการติดตามข้อมูล 3) การมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน และ 4) การสื่อสารถึงประชาชน

สิริสร กระจ่างสุนทร (2558) ได้นิยามการเปิดเผยข้อมูล ว่า การเปิดเผยข้อมูล หรือ “Open Data” Open Data เป็นคำศัพท์ที่ค่อนข้างใหม่ในวงราชการไทย แต่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งเป็นวิธีการที่หลายประเทศในโลกนำมาใช้ โดย Open Data เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างเสรีให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในด้านการตีพิมพ์ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลดังกล่าวโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องลิขสิทธิ์หรือการควบคุมหรือโทษในลักษณะอื่น ๆ เป้าหมายของ Open Data คล้ายกับ Open ในเรื่องอื่น ๆ ในยุคเสรีนิยมของโลกปัจจุบัน เช่น Open Sky หรือการเปิดน่านฟ้าอย่างเสรี คือ การที่ยอมให้มีบริษัท/สายการบินต่าง ๆ ดำเนินกิจการได้โดยไม่จำกัด และห้ามบริษัท/สายการบินใดผูกขาดกิจการ ทั้งต้องไม่มีการควบคุมราคาตัวเครื่องบิน Open Source หรือการไม่มีลิขสิทธิ์ในเรื่องของซอฟต์แวร์ Open Access หรือการเปิดเสรีในการเข้าถึงบริการด้านต่าง ๆ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างเสรี เป็นต้น แนวความคิดกรณี Open Data มีมานานพอสมควรแล้วในต่างประเทศ เพราะสาธารณชนต่างตระหนักดีต่อการเปิดเผยข้อมูลซึ่งเป็นเรื่องที่มีประโยชน์มากกว่าโทษ เช่น ความเป็นเสรีของเนื้อหาหรือองค์ความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ซึ่งนักวิทยาศาสตร์จำนวนมากเชื่อว่าองค์ความรู้เป็นสมบัติของมนุษยชาติไม่ใช่สมบัติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และจากความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคอินเทอร์เน็ตทำให้ Open Data มีความหมายมากยิ่งขึ้น เพราะข้อมูลที่เปิดเผยนั้นมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อผู้สนใจนำไปศึกษาหรือใช้ประโยชน์เพิ่มเติมได้อย่างมากมาย เช่นเดียวกับข้อมูลการทำงานในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐที่ควรได้รับการเปิดเผยด้วย เพราะโดยหลักแล้วภาครัฐมีประชาชนเป็นนายประชาชนจึงควรต้องเข้าถึงข้อมูลหรือการทำงานของภาครัฐ

ได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง และสามารถนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์หรือใช้ประโยชน์ได้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ประชาชนต้องเข้าถึงข้อมูลหรือการงานของภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว 2) ประชาชนต้องเข้าถึงข้อมูลหรือการงานของภาครัฐได้อย่างกว้างขวาง 3) สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์หรือใช้ประโยชน์ได้

พิชิต วรรณ กิติคุณ (2559) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูล เป็นการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานของภาครัฐด้วยการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐได้กลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในปัจจุบัน การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การเกิดขึ้นของความโปร่งใสในภาครัฐ เมื่อภาครัฐได้ดำเนินการอย่างเปิดเผยโดยให้ผู้เกี่ยวข้องและภาคประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารแนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย รวมทั้งผลการรายงานการดำเนินการแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือการรับรู้และการตรวจสอบที่จะมีส่วนทำให้ความโปร่งใสของภาครัฐชัดเจนยิ่งขึ้น การที่หัวใจของภาครัฐอยู่ที่ความโปร่งใสคือการทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐ (Access to Information) ได้อย่างง่ายและเป็นระบบ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐจึงเป็นเรื่องสำคัญในการเพิ่มความโปร่งใสของภาครัฐ ฉะนั้น ไม่ว่าพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 หรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561 หรือการสมัครเข้าเป็นภาคีสมาชิกความร่วมมือเพื่อการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Partnership: OGP) จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในการบริหารราชการแผ่นดินก็ตาม แต่ยังคงมีอีกหลากหลายวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชนโดยเฉพาะในระดับเยาวชน หรือการที่หน่วยงานภาครัฐพัฒนาเทคโนโลยีคิติดันนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาสืบค้นเมื่อการดำเนินการของภาครัฐได้โดยการทำทุกวิถีทางที่จะให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานของภาครัฐในโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น สุดท้ายคือการที่ภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กรของตนเพื่อเอื้อผลดีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การที่ภาครัฐมีความโปร่งใสจะเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและช่วยให้ประชาชนได้รับทราบว่าคุณภาพของงานกำลังทำอะไรอยู่ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจึงถือเป็นทรัพย์สินของชาติ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐจะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและจะนำไปสู่การก้าวไปสู่ยุคสมัยใหม่ของรัฐบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะนำไปสู่การลดช่องว่างระหว่างรัฐบาลและประชาชน รวมทั้งจะนำไปสู่การเพิ่มระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption-Perception Index: CPI) ของประเทศไทยในเวทีโลกอีกด้วย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐได้อย่างง่ายและเป็นระบบ 2) การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน 3) การพัฒนาเทคโนโลยี คิติดันนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) ภาครัฐปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายใน

องค์กรตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูลคณะกรรมการควรมีกลไกที่จะดูแลให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลที่เปิดเผยต่อนักลงทุนถูกต้อง ไม่ทำให้สำคัญผิดและเพียงพอต่อการตัดสินใจของนักลงทุน ควรรายงานนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายด้านการบริหารความเสี่ยง และนโยบายเกี่ยวกับการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคม ที่ได้ให้

ความเห็นชอบไว้โดยสรุป และผลการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว รวมทั้งกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวได้ พร้อมด้วยเหตุผล โดยรายงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี และ Website ของบริษัทควรจัดให้มีรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงิน แสดงควบคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชีในรายงานประจำปี ควรสนับสนุนให้บริษัทจัดทำคำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (Management Discussion and Analysis หรือ MD & A) เพื่อประกอบการเปิดเผยงบการเงินทุกไตรมาส ทั้งนี้ เพื่อให้นักลงทุนได้รับทราบข้อมูลและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละไตรมาสได้ดียิ่งขึ้น นอกเหนือจากข้อมูลตัวเลขในงบการเงินเพียงอย่างเดียว ควรดูแลให้มีการเปิดเผยค่าสอบบัญชี และค่าบริการอื่นที่ผู้สอบบัญชีให้บริการไว้ด้วย ควรดูแลให้มีการเปิดเผยบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย จำนวนครั้งของการประชุมและจำนวนครั้งที่กรรมการแต่ละท่านเข้าร่วมประชุมในปีที่ผ่านมาและความเห็นจากการทำหน้าที่ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของคณะกรรมการในรายงานประจำปีควรเปิดเผยนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนแก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบหรือลักษณะของค่าตอบแทนด้วย ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าตอบแทนที่เปิดเผย ควรรวมถึงค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละท่านได้รับจากการเป็นกรรมการของบริษัทย่อยด้วย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีกลไกที่จะดูแลให้มีความมั่นใจ 2) การรายงานนโยบายการกำกับดูแลกิจการ 3) การปฏิบัติตามนโยบาย 4) การรายงานความรับผิดชอบ 5) สนับสนุนให้มีการจัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของที่รับผิดชอบ 6) ควรดูแลให้มีการเปิดเผยค่าสอบบัญชี และค่าบริการอื่น 6) ควรดูแลให้มีการเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของคณะทำงาน และ 7) ควรเปิดเผยนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

จากนิยามของการเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีมาตรฐานการให้บริการ การมีระบบตรวจสอบภายใน และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2) การมีมาตรฐานการให้บริการ 3) การมีระบบตรวจสอบภายใน และ 4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ

2.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการควบคุมการบริหาร (Management Control)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้นิยามการควบคุมการบริหาร ไว้ว่า การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นต้องดำเนินการและทำความเข้าใจ เพราะเป็นพันธกรณีที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการทำหน้าที่ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้กิจการงานต่าง ๆ ทั้งปวงสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ ลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาและสถานศึกษามี

องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้บริหาร 2) ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพประหยัดมีประสิทธิผลและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3) มีการดูแลป้องกันทรัพยากรจากการทุจริต ความเสียหาย การสูญเปล่าหรือการบริหารจัดการที่ผิดพลาด และ 4) จัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งข้อมูลทางการเงินและการบริหารที่เชื่อถือได้ ทันต่อเวลา

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552) ได้ให้ความหมายของการควบคุมการบริหารไว้ดังนี้ การควบคุมการบริหารหมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับตรวจ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) การดำเนินงาน 3) การรายงานทางการเงิน และ 4) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดมาตรฐานและให้ความหมายของการควบคุมการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจ กำหนดให้มีขึ้นเพื่อให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S) 2) การดำเนินงาน (Operation: O) 3) การรายงานทางการเงิน (Financial: F) และ 4) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance: C)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2559) ได้จัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายในบางส่วน รวมทั้งปรับลดแบบฟอร์มและรูปแบบการจัดทำรายงานที่มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามระเบียบ โดยมาตรฐานการควบคุมภายในฉบับนี้มีมาตรฐานเดียวกันกับกรอบโครงสร้างการควบคุมภายในเชิงบูรณาการ (Internal Control-Integrated Framework) ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ 3 ประเภท ตามมาตรฐานของ COSO-IC) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันทั่วไป “การควบคุมภายใน (Internal Control) คือ กระบวนการที่กำหนดขึ้นภายในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดทำรายงานทางการเงินที่เชื่อถือได้ และมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ 2) การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัย และ 3) การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เอสไอ (2561) ได้กำหนดวางหลักการพื้นฐาน แนวทางปฏิบัติและมาตรฐานสำหรับระบบการควบคุมการบริหาร ของบริษัทฯ โดยได้พัฒนาระบบควบคุมการบริหารจัดการนี้ขึ้น เพื่อให้มีกระบวนการควบคุมอย่างพอเพียง มั่นใจได้ว่าทรัพยากรของบริษัทฯ ได้ถูกใช้เพื่อกิจการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์พื้นฐานของกรอบงานควบคุมภายในก็เพื่อให้การประกอบกิจกรรมทางธุรกิจเป็นไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายทิศทางที่กำหนดไว้โดยฝ่ายจัดการ ทั้งโดยภาพรวมและโดยเฉพาะเรื่องระบบควบคุมการบริหารจัดการประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การกระจายอำนาจ (Decentralization of Management) 2) การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ (Segregation of Duties and

Responsibilities) 3) การจดบันทึกเป็นเอกสาร (Documentation) 4) การกำกับและสอบทาน (Supervision and Review) 5) การจัดการอย่างทันเวลามีช้กช้า (Timeliness) 6) การจัดการให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยง (Relevance to Risk) และ 7) ความเป็นอิสระของการควบคุม (Minimum Inter-dependence of Controls)

จากนิยามของการควบคุมการบริหาร (Management Control) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการควบคุมการบริหาร (Management Control) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานการควบคุมการบริหาร การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) การดำเนินงาน 2) การรายงานทางการเงิน และ 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของโครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)

สภาความมั่นคงแห่งชาติ (2554) ได้กล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ ต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบหรืออันมิควรได้หรือแสวงผลประโยชน์ส่วนตนจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนและส่งผลเสียต่อหน่วยงานซึ่งเรียกว่า ผลประโยชน์ทับซ้อน ความขยันหมั่นเพียร ต้องอุทิศตนและเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความขยันตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความรู้ความสามารถ ต้องเอาใจใส่ศึกษาเรียนรู้งานในหน้าที่ เตรียมความพร้อมตลอดเวลา เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ ต้องยึดถือหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความขยันหมั่นเพียร 3) ความรู้ความสามารถ 4) ความมีระเบียบวินัย 5) การรักษาความลับของข้าราชการ 6) การพัฒนาแบบบูรณาการ 7) การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ 8) การสร้างจิตสำนึกที่ดี และ 9) ความถูกต้องความชอบธรรม

สุธิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ มีความเอาใจใส่ มีความระเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 2) ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และ ข้อกำหนดต่าง ๆ และ 3) เป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กร

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ (Structural-Functional Theory) และได้เสนอว่า ทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่เป็นแนวคิดหลักทางสังคมวิทยา ซึ่งมีทัศนะสำคัญว่าสังคมเป็นเสมือนหนึ่งสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง สิ่งมีชีวิตนี้มีส่วนประกอบหลายอย่างแต่ละอย่างมีหน้าที่เฉพาะจะต้องปฏิบัติเพื่อการคงอยู่ของส่วนรวม คือ ตัวสิ่งมีชีวิตนั้น สังคมมนุษย์ก็เป็น

อย่างนั้น ทุกส่วนของสังคมจะต้องมีหน้าที่ปฏิบัติ ทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบเข้าเป็นสังคม ที่เรียกกันว่า เป็นโครงสร้างสังคม (Structure of Society) และส่วนประกอบของโครงสร้างที่เป็นระบบย่อยเหล่านี้มีหน้าที่ (Function) ที่ต้องทำงานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสังคม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) โครงสร้างทางสังคม และ 2) หน้าที่ทางสังคม

ซินตา รัศมีพลเมือง (2557) ได้ศึกษาทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ และเสนอไว้ว่านักทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม มองสังคมในเชิงสถิต (Social Statics) เพื่อที่จะศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่มาประกอบเป็นโครงสร้างสังคมได้ และเพื่อจะได้ศึกษาว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ของสังคมนั้นทำหน้าที่อย่างไรเพื่อให้สังคมดำรงอยู่ได้ สำนักโครงสร้างหน้าที่นิยมถือว่าสังคมเป็นระบบกระทำกรชนิดหนึ่ง ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญคือ 1) สัมพันธภาพระหว่างส่วนต่าง ๆ ซึ่งประกอบกันเข้ามาเป็นระบบ แต่ละระบบจะต้องมีลักษณะถาวรพอประมาณอย่างน้อยต้องสามารถทำให้ระบบนั้น ๆ ทำหน้าที่ของตนได้อย่างปกติ 2) ระบบแต่ละระบบมีความโน้มเอียงที่จะป้องกันตนเองจากการแทรกแซง หรือทำลายจากระบบอื่น 3) ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้นภายในส่วนต่าง ๆ ของระบบการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ย่อมจะเป็นไปเพื่อความอยู่รอด หรือเพื่อการทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมากขึ้นกว่าเดิม 4) ตามปกติแล้วระบบแต่ละระบบจะกระทำกรรักษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ในบางครั้งถือว่าเป็นเหตุผิดปกติอาจอยู่ในภาวะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่หรือการถูกแทรกแซงจากระบบอื่น 5) ระบบที่ไม่สามารถรักษาคุณภาพไว้ได้ ในที่สุดจะสลายตัวกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบอื่น หรือเปลี่ยนสภาพเป็นระบบแบบใหม่ก็ได้ การกระทำทางสังคมเป็นการกระทำที่มีความสัมพันธ์กันของระบบย่อยต่าง ๆ ในสังคมระหว่างสมาชิกในสังคมกับระบบในสังคม และระหว่างสมาชิกกับสมาชิกด้วยกันในสังคม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) สัมพันธภาพระหว่างส่วนต่าง ๆ 2) ระบบมีการป้องกันตนเอง 3) ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 4) ระบบจะมีการรักษาคุณภาพ และ 5) ระบบจะเปลี่ยนสภาพเป็นระบบแบบใหม่

รัตนา แสงจันทร์ (2559) หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งควบคู่กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ความรับผิดชอบเกิดขึ้นและมีอยู่กับบุคคลโดยไม่อาจมอบหมายให้กันได้ เพราะเป็นเรื่องของทัศนคติ ความรับผิดชอบจะมีขีดจำกัดอยู่ที่ความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความเชื่อตรงต่อข้อผูกพันที่ปรากฏขึ้น หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำมีอยู่มากมาย ซึ่งในฐานะผู้นำขององค์การเมื่อผู้นำดำรงตำแหน่งในองค์การย่อมต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยทั่วไปจะมีหน้าที่หลักอยู่ 3 ประการ ดังนี้ 1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Functions) ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนอย่างเป็นทางการของหน่วยงาน จะต้องออกงานพิธีหรือออกหน้าแทนสมาชิกอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ขององค์การและสมาชิกและปกป้องเมื่อมีการกล่าวถึงองค์การในแง่ร้ายผู้บริหารในบทบาทหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงคุณภาพขององค์การต่อสาธารณชนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อ รับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้ทราบความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์การ การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูลความต้องการของสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การก็เป็นการสร้าง

บรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้ผู้บริหารอาจต้องใช้เวลาค่อนข้างมากในการติดต่อพูดคุยแต่ก็คุ้มค่าในการใช้เวลานั้น 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร (Informational Functions) กล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นจุดศูนย์รวมของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะถูกรายงานไปยังผู้บริหารเพื่อทราบและตัดสินใจ ผู้บริหารที่ฉลาดจึงต้องมีข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจ ซึ่งนอกจากได้มาจากการรับรายงานที่เป็นทางการจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและการเข้าไปพบปะพูดคุยกับพนักงานอื่น ๆ แล้ว ผู้บริหารยังต้องแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข่าวภายนอก เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และวารสารวิชาการต่าง ๆ ในหน้าที่นี้ผู้บริหารจึงเท่ากับเป็นเครื่องรับข่าวสาร และยังมีหน้าที่ในการกระจายข่าวไปยังผู้อื่นด้วย แต่จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ขณะเดียวกันยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประกาศหรือโฆษกขององค์กรที่จะทำให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทราบว่าองค์กรของตนมีเป้าหมายนโยบายหรือแผนงานอะไร ผู้บริหารอาจทำหน้าที่ด้วยตนเองหรือประกาศผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ ก็ได้ และ 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ (Decision-making Functions) ในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ และเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์แนวโน้มของสังคมที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบและหาทางปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ดังนั้น จึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งโดยปกติผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ปรับปรุงดำเนินนโยบาย และผู้บริหารระดับกลางมักจะทำหน้าที่ในการเสนอแนวทางการพัฒนาด้านเทคนิคการผลิตหรือการตลาด เป็นต้น การบริหารคนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลดน้อยลง ถ้างานไม่มีประสิทธิภาพหรือบุคลากรในองค์กรมีความขัดแย้งกัน มุ่งองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ และ 4) หน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กัญญาณัฐ จันทร์เมืองไทย และคณะ (2561) การปฏิบัติตนในงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรจะรู้และเข้าใจในหน้าที่และควมรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) ต่อเพื่อนร่วมงาน 3) ต่อผู้บังคับบัญชา และ 4) ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากนิยามของโครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของโครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ด้านข่าวสาร หน้าที่ด้านตัดสินใจ และหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ และ 4) หน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

Kaplan, Robert S., and Norton David P (1996) ได้เสนอแนวคิด Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลของกิจการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผลนอกจากการวัดทางด้านการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วย ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันและอนาคตขององค์กรนั้น ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยขอบเขตหรือองค์ประกอบในการวัดผลตามแนวคิดของ Balanced Scorecard ภายใต้มุมมองแต่ละด้านนั้นจะประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละมุมมองที่ต้องการจะชี้วัด 2) ตัวชี้วัด (Performance Indication) คือ ตัวชี้วัดนั้นจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่ 3) เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือค่าตัวเลขที่ตั้งไว้เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงค่านั้น ๆ 4) แผนงาน โครงการที่ตั้งใจ (Initiatives) คือ แผนการปฏิบัติงานที่มีการลำดับเป็นขั้น ๆ ในการจัดทำกิจกรรม

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) การติดตามและประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็งจุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารแผนงานและโครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) 3) การควบคุม (Control) และ 4) การประเมินผล (Evaluation)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดหลักการการจัดทำรายงาน นับเป็นขั้นตอนสำคัญของการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถทำความเข้าใจกับแนวทางการประเมิน รวมทั้งมีหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้โปร่งใสและเกิดความเข้าใจร่วมกัน หลังจากคณะกรรมการประเมินได้ประเมินตนเองแล้ว คณะทำงานต้องนำข้อมูลมาประมวลและสรุปผลการประเมินตนเอง คณะทำงานต้องจัดส่งรายงานพร้อมด้วยข้อมูลเพื่อสนับสนุนผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อให้สำนักงานพิจารณาขั้นสุดท้าย อย่างไรก็ตามก่อนการจัดส่งข้อมูลคณะทำงานควรจัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานให้สอดคล้องก่อนจัดส่ง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) แนวทางการประเมิน 2) ประมวลผลและสรุป และ 3) ตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน

นิทัศน์ ภู่วัฒนากุล (2556) ได้นิยามการติดตามและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การตรวจสอบความก้าวหน้า 2) ผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2558) ได้นิยามการติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการดำเนินงานด้านการกำกับควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจและหรือประเมินว่าภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การติดตามประเมินผล โดยปกติจะต้องกำหนดดัชนีการติดตามประเมินผลเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่าสถานการณ์ที่ตรวจสอบวัดได้นั้น บรรลุหรือไม่บรรลุเมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือดัชนีที่กำหนดประโยชน์ของการติดตามประเมินผลไม่เพียงแต่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้า และหรือความล่าช้าของการดำเนินการ โดยใช้ดัชนีประเมินว่าการดำเนินการใกล้ถึงเป้าหมายที่กำหนดแค่ไหนเพียงไรแล้ว ยังสามารถช่วยให้วิเคราะห์เพิ่มเติมให้ทราบปัจจัยเหตุแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวดังกล่าวได้ ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไปได้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การกำกับควบคุม 2) การติดตามความก้าวหน้า 3) ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ 4) แนวทางการปรับปรุง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม รวมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กำหนดติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยใช้ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2561 รวมทั้งผลการบริหารและการจัดการศึกษาของปีการศึกษา 2560 ได้กำหนดองค์ประกอบของการติดตามและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ 3) สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ 3) สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2561) ได้จัดทำกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ การติดตามโครงการก็เพื่อให้ใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างประหยัด หรือมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และเอื้อต่อความสำเร็จหรือบรรลุจุดประสงค์ของโครงการที่เป็นประสิทธิผล (Effectiveness) ด้วยการตรวจสอบ กำกับ ควบคุม หรือทบทวนถึงแผนดำเนินการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อเป็น ข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงโครงการได้ทันทั่วทั้ง ทั้งนี้ถ้าพิจารณาถึงลักษณะของการติดตาม ซึ่งจะดำเนินการ ในช่วงเริ่มต้นหรือระหว่างดำเนินโครงการแล้ว จะเห็นว่าในเบื้องต้นจะเน้น ประสิทธิภาพก่อน ส่วนผลที่ได้หรือ จากการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือประสิทธิผลของโครงการนั้นจะเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกันไปในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยการประเมินผลโครงการเพื่อให้คำตอบดังกล่าว นั้นคือการติดตามจะเน้นเรื่องปัจจุบันและอาจเอื้อต่อผลในอนาคต ซึ่งต้องใช้การประเมินนั่นเอง ถ้ากล่าวโดยสรุปแล้วจุดมุ่งหมายในการติดตามจะมี 5 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้ ทั้งในด้านปัจจัยนำเข้ากิจกรรมและ ขั้นตอนต่าง ๆ 2) เพื่อให้ใช้ทรัพยากรได้เต็มที่ คำนวณค่า เกิดการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ของโครงการ 3) เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงเริ่มดำเนินโครงการและ ระหว่างดำเนินโครงการ 4) เพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า กิจกรรมและขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการ และ 5) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ความสำคัญของการประเมินผล คือ 1) ช่วยในการ ตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ได้แก่ การประเมินผลเพื่อให้ทราบว่า โครงการที่จัดทำขึ้นนั้น มีความจำเป็น มากน้อย หรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไปมากน้อยเพียงใด โครงการเป็นสิ่งที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ ทั้งนี้ ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่จะนำมาใช้ ประกอบการ ตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ผลจากการประเมินจะช่วยให้ทราบว่า โครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็นต่อทำต่อไปหรือไม่ หรือ ต้องขยายโครงการออกไป 3) ผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ใน การตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของโครงการ เช่น วิธีการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของโครงการ หรืออื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมต่อ สภาพแวดล้อมของโครงการมากยิ่งขึ้น 4) วิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานตามโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร และมี สาเหตุอะไรที่เป็น อุปสรรคต่อความสำเร็จนั้น 5) นำไปใช้วางแผนในโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันต่อไป มุ่งองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 2) เพื่อให้ใช้ ทรัพยากรได้เต็มที่ คำนวณค่า 3) เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ 4) เพื่อให้ได้แนว ทางแก้ไข 5) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ 6) ช่วยในการตัดสินใจนำโครงการ ไปใช้ 7) โครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็นต่อทำต่อไป 8) ใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของ โครงการ 9) เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และ 10) นำไปใช้วางแผนในโครงการที่มีลักษณะ ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน

จากนิยามของการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ตามทัศนะของ บุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ธรรมชาติของสถาบันสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ การบริหารและการจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยง

ถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ 3) สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

จากองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ความโปร่งใส (Transparency) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความโปร่งใส (Transparency) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างแสดงในตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความโปร่งใส (Transparency)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเปิดเผยข้อมูล	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีมาตรฐานการให้บริการ การมีระบบตรวจสอบภายใน และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ	1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2) การมีมาตรฐานการให้บริการ 3) การมีระบบตรวจสอบภายใน 4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ
การควบคุมการบริหาร	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานการควบคุมการบริหาร การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	1) การดำเนินงาน 2) การรายงานทางการเงิน 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
โครงสร้างและหน้าที่	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ด้านข่าวสาร หน้าที่ด้านตัดสินใจ และหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ 4) หน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การติดตามและประเมินผล	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา	1) การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของนิติธรรม (Rule of Law)

2.3.1 องค์ประกอบของนิติธรรม

2.3.1.1 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของสำนักนายกรัฐมนตรียุคใหม่

สำนักนายกรัฐมนตรียุคใหม่ (2542) ได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรียุคใหม่ ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนด องค์ประกอบของนิติธรรมประกอบด้วย 1) การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม 2) สังคมพร้อมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ 3) การปกครองภายใต้กฎหมาย

2.3.1.2 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับนิติธรรม ว่าสถาบันอุดมศึกษาควรมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) มีการปกครองตนเอง (Self-Governance) เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักคือการสอนการวิจัยการให้บริการทางวิชาการขณะที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการก็ต่อมีความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อการดำเนินงานด้วยคือมีการตรวจสอบและการประเมินการดำเนินงานควบคู่กันไปมีโครงสร้างงานที่ดีมีการกำกับดูแลตรวจสอบได้การบริหารจัดการที่โปร่งใสแบบธรรมาภิบาลจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ลักษณะของนิติธรรมต้องประกอบด้วย 1) ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 2) มีความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ 3) ไม่มีมาตรฐานเชิงซ้อน 4) การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย 5) ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย 6) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 7) กรอบระยะเวลาปฏิบัติชัดเจน

2.3.1.3 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของกำหนด โสภณวสุ

กำหนด โสภณวสุ (2551) ได้ให้ความหมายของนิติธรรม ว่ารัฐธรรมนูญที่จะเป็นหลักแห่งนิติรัฐได้นั้น จำต้องมีบทบัญญัติในประการสำคัญกล่าวถึงหลักประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน เช่น เสรีภาพในร่างกาย ในทรัพย์สิน ในการทำสัญญา และในการประกอบอาชีพ โดยนัยนี้ รัฐจึงมีฐานะเป็นคนรับใช้ของสังคมโดยถูกควบคุมอย่างเคร่งครัด จะเห็นได้ว่า การที่รัฐจะเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้นั้น ย่อมมีอยู่วิธีเดียว ก็คือ การที่รัฐยอมตนอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายโดยเคร่งครัดเท่านั้น ควรประกอบด้วย 1) บุคคลเสมอภาคกันในกฎหมาย 2) บุคคลจักต้องรับโทษในการกระทำผิด 3) มีความอิสระในการตัดสินใจ

2.3.1.4 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของโสภิต วนิชย์ถนอม

โสภิต วนิชย์ถนอม (2552) ได้แสดงกล่าวไว้ว่า การพิจารณาบรรทัดฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะในศาลยุติธรรม ศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ หรือศาลอื่น ๆ ตลอดจนการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องใด ๆ นั้น ต้องอาศัย “ข้อเท็จจริง” ที่ปรากฏจากพยานหลักฐาน แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ได้เกิดขึ้นไปจาก “ความจริง” กระบวนการยุติธรรมอันแท้จริงย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ สรุปองค์ประกอบของนิติธรรมไว้ ประกอบด้วย 1) ความถูกต้องและชอบธรรม 2) ความเสมอภาค 3) การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 4) ความเป็นอิสระของตุลาการ

2.3.1.5 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของธานินทร์ กรัยวิเชียร

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2554) ได้กล่าวว่า จะเหมาะสมหรือไม่หากเราจะนำหลักนิติธรรมของต่างประเทศมาใช้กับประเทศไทยทั้งหมด หรือเราควรจะร่วมกันค้นหาเจตนารมณ์ในแบบของไทย

เอง เพราะหลักนิติธรรมในหลาย ๆ ประเทศก็ได้เหมือนกันเสียทีเดียว แต่ก็มี การดัดแปลงหลักนิติธรรมต้นแบบของประเทศอังกฤษไปบ้างเพื่อให้เข้ากับสภาพสังคมในประเทศของตน ทักษะเกี่ยวกับนิติธรรมไว้ว่า นิติธรรมควรประกอบด้วย 1) การเทิดทูนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) การยอมรับนับถือในสิทธิมนุษยชน 3) ศาลย่อมมีความเป็นอิสระ 4) มีความถูกต้อง 5) มีความเป็นธรรม

2.3.1.6 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของสิทธิพร ประวัตินรุ่งเรือง

สิทธิพร ประวัตินรุ่งเรือง (2555) ได้กล่าวว่า ความหมายและหลักการสำคัญของหลักนิติธรรมที่มีการศึกษา และรวบรวมกันทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย จะเกี่ยวข้องกันกับหลักการพื้นฐานของกฎหมาย ที่จะออกกฎหมายต่าง ๆ จะละเมิดไม่ได้ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นการใช้หลักนิติธรรมเพียงอย่างเดียวการออกกฎหมาย หรือในการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม อาจยังไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางความคิดและทางการเมืองของสังคมไทยในปัจจุบัน แสดงทัศนะเกี่ยวกับนิติธรรม ว่าควรประกอบด้วย 1) หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย 2) ความเป็นธรรม และ 3) มีความยุติธรรม

2.3.1.7 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของกำชัย จงจักรพันธ์

กำชัย จงจักรพันธ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึงหลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย ที่กฎหมาย อันหมายถึงความรวมถึง การบัญญัติกฎหมาย การใช้การตีความกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม จะต้องไม่ฝ่าฝืนหรือขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรมหรือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย หลักนิติธรรมหรือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายจะถูกล่วงละเมิดมิได้ หากกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรมขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม ผลก็คือจะใช้บังคับไม่ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหลักนิติธรรม คือหลักที่อยู่เหนือกฎหมายทั้งปวง อยู่เหนือแม้กระทั่งรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย 1) กฎหมายต้องใช้ในการทั่วไป 2) กฎหมายจะต้องไม่มีโทษย้อนหลัง 3) ผู้ต้องหาถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าศาลจะตัดสิน 4) มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง 5) รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจตามกฎหมายกำหนดไว้ 6) กฎหมายไม่ยกเว้นความผิดให้กับบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.3.1.8 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของวรเจตน์ ภาคีรัตน์

วรเจตน์ ภาคีรัตน์ (2556) ได้อธิบายหลักนิติธรรมนั้นมาจากคำว่า “The Rule of Law” ในหนังสือ “The Common Wealth of Oceana” ของ James Harrington ซึ่งนักทฤษฎีการเมืองแบบสาธารณรัฐดั้งเดิมยุคฟื้นฟูศิลปวิทยา (Renaissance) ของประเทศอังกฤษ ซึ่งหากจะศึกษาถึงหลักนิติธรรมจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงประวัติความเป็นมาของระบบการเมืองการปกครองของประเทศอังกฤษที่ถือได้ว่า เป็นที่มาของหลักการ สรุปลักษณะประกอบของนิติธรรมประกอบด้วย 1) ความคาดหมายได้ของการกระทำของรัฐ 2) ความชัดเจนของกฎหมาย 3) ความมั่นคงของกฎหมาย 4) ความเป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปของกฎหมาย 5) ความเป็นอิสระของศาล 6) การเคารพในหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ 7) ความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

2.3.1.9 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของเอกชัย ชินนพวงศ์

เอกชัย ชินนพวงศ์ (2557) ได้นำเสนอในรายงานเอกสารวิชาการไว้ว่าหลักนิติธรรม” มีการพูดถึงกันมากในสังคม ยังไม่เคยมีการนำเรื่องนี้มาบัญญัติไว้โดยเฉพาะในกฎหมาย จึงปรากฏว่าได้มีการละเลยไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของการยกร่างรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้การปกครองประเทศเป็นไปตามหลักนิติธรรม เป็นการยืนยันว่าหลักนี้มี

อยู่จริงและจำเป็นต้องได้รับการปฏิบัติตามโดยองค์กรของรัฐ จึงเห็นสมควรให้มีการบัญญัติคำว่า “หลักนิติธรรม” ไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้อำนาจทั้งหลายว่า การใช้อำนาจหน้าที่นั้นต้องเป็นไปตามกฎหมายโดยถูกต้องชอบธรรมตามครรลองของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ประกอบด้วย 1) การปกครองโดยใช้กฎหมาย 2) กฎหมายมีสภาพบังคับ 3) กฎหมายมีความเป็นธรรม

2.3.1.10 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2557) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐตามที่กล่าวข้างต้นสามารถปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้ตามแนวทางของรัฐบาลและที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้มอบนโยบายไว้ ก็จะเป็นส่วนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในเชิงโครงสร้าง อันเป็นไปตามแนวคิดในเรื่องหลักนิติธรรม (Rule of Law) และแนวคิดในเรื่องความเท่าเทียมของโอกาส (Equality of Opportunity) ซึ่งจะทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงความเป็นธรรมได้มากขึ้น และยังมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ กล่าวคือ ความเหลื่อมล้ำในด้านความมั่นคงและรายได้ (Wealth & Income Inequality) ซึ่งเกิดจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลทั้งในเชิงพื้นที่และกลุ่มบุคคล ความเหลื่อมล้ำในด้านการกระจายโอกาส (Opportunity Inequality) ทั้งในการเข้าถึงบริการสาธารณะและโอกาสทางสังคม และในแง่ความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจ (Power Inequality) ทั้งเชิงสิทธิทางการเมือง การเข้าถึงทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะทั้งในระดับชาติหรือท้องถิ่น รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีอำนาจน้อยในสังคม ได้สรุปสาระสำคัญของนิติธรรมประกอบด้วย 1) กฎหมายที่ดีต้องมีความชัดเจน 2) กฎหมายที่ดีต้องไม่ขัดแย้งกันเอง 3) กฎหมายที่ดีต้องมีเหตุผล 4) กฎหมายที่ดีต้องนำไปสู่ความเป็นธรรม 5) กฎหมายที่ดีต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือสิทธิขั้นพื้นฐาน 6) กฎหมายที่ดีต้องทันสมัย และสามารถรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม 7) กฎหมายที่ดีต้องบัญญัติตามกระบวนการและขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ 8) กฎหมายที่ดีต้องไม่มีผลย้อนหลังเป็นผลร้าย 9) กฎหมายที่ดีต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมและได้สัดส่วนกับความผิด 10) กฎหมายที่ดีต้องมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ และเคารพกฎหมาย 11) กระบวนการนิติบัญญัติเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ 12) กระบวนการต้องให้ออกาสอุทธรณ์ 13) กระบวนการต้องให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก ไม่ชักช้า ด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม 14) ส่งเสริมให้มีกระบวนการยุติธรรมทางเลือก 15) นักกฎหมายต้องมีความอิสระและเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ และ 16) นักกฎหมาย ต้องซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรม เมตตาธรรม และสันติธรรม

2.3.1.11 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของอานันท์ ปันยารชุน

อานันท์ ปันยารชุน (2558) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับนิติธรรมว่า ขณะนี้เราอยู่ระหว่างรอยต่อที่สำคัญทางการเมืองทำให้คาดเดาได้ยากว่า ผ่านรอยต่อนี้ไปแล้ว บริบทใหม่ หรือ New Normal ประเทศไทยจะเป็นอย่างไร ผมเองก็ไม่สามารถคาดเดาได้ดีกว่าท่าน แต่ที่ผ่านมานในอดีต กระแสโลกาภิวัตน์ ความฟุ้งเฟ้อ ความไม่ซื่อสัตย์สุจริต และการใช้จ่ายโดยไม่ประมาณตน เป็นต้นเหตุของการบริหารประเทศของทั้งภาคราชการ ธุรกิจ ฉะนั้น ถึงเวลาแล้วที่เราต้องจริงจังปรับบทบาทและจิตสำนึกของเราสู่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เผชิญกับปัญหาและวิกฤตต่าง ๆ ได้ พร้อม

หาทางคำตอบและทางออกของปัญหาในบริบทใหม่เหล่านี้ได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เจตนาธรรมาธิปไตย และการบังคับใช้กฎหมายเป็นธรรม 2) เสมอภาค 3) ชัดเจน 4) คาดการณ์ได้ และ 5) การมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3.1.12 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของวิชฌู เครื่องงาม

วิชฌู เครื่องงาม (2558) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม ในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยมีการระบุถึง “หลักนิติธรรม” ไว้ มาตรา 3 ว่า อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุขทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรมนิติธรรม ควรประกอบด้วย 1) ต้องใช้กฎหมายเป็นใหญ่เหนืออำเภอใจ 2) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 3) ยึดหลักการแบ่งแยกอำนาจ 4) ตรวจสอบการใช้อำนาจ 5) ป้องกันผลประโยชน์ 5) ไม่ย้อนหลังเพื่อลงโทษทางอาญา 6) มีศาลที่เป็นกลางมีอิสระ

2.3.1.13 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของเชาวนะ ไตรมาส

เชาวนะ ไตรมาส (2559) ได้กล่าวในรายงานการวิจัย เรื่อง ประชาสังคมกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Policy and Civil Society) ว่าประชาธิปไตยเป็นประชาธิปไตยแบบใหม่ ที่มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างประชาธิปไตย-นิติธรรม-คุณธรรม ซึ่งเป็นระบอบการปกครองที่เคารพหลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน ตามหลักการปกครองโดยเสียข้างมากเคารพเสียข้างน้อยร่วมกับหลักการปกครองโดยกฎหมายและโดยคุณธรรม ประชาธิปไตยให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของนิติธรรมว่า ประกอบด้วย 1) มีกฎหมายที่จำเป็นรองรับโดยไม่ใช้กฎหมายทำลายกฎหมายเอง 2) มีการบังคับใช้ได้ 3) ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง

2.3.1.14 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของประเสริฐ ต้นศิริ

ประเสริฐ ต้นศิริ (2559) ได้ให้ความหมายนิติธรรมไว้ว่า หลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย ที่กฎหมายกระบวนการยุติธรรม หรือการกระทำใด ๆ จะต้องไม่ฝ่าฝืน ชัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม สามารถสรุปองค์ประกอบนิติธรรม ประกอบด้วย 1) มีความเป็นธรรม 2) มีเหตุผล 3) มีศีลธรรม 4) มีความยุติธรรม 5) มีความยุติธรรม 6) ความเสมอภาค

2.3.1.15 องค์ประกอบของนิติธรรม ตามทัศนะของบวรศักดิ์ อุวรรณโณ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2560) “เราพบว่าประชาธิปไตยและหลักนิติธรรมทั้งคู่ เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ แต่หลักนิติธรรมมีผลสูง มากกว่าต่อรายได้ รายได้ที่สูงกว่าทำให้สถาบันต่าง ๆ เปิดมากขึ้นและดีขึ้น หลักนิติธรรมกับประชาธิปไตยต่างฝ่ายต่างเสริมพลังซึ่งกันและกันได้ สรุปองค์ประกอบนิติธรรมไว้ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านสาระ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการในการใช้กฎหมาย 3) องค์ประกอบด้านองค์กร และ 4) องค์ประกอบด้านเป้าหมาย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของนิติธรรมจากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมาย

เดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) ความเป็นอิสระ มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน 2) มีศาลที่เป็นกลางมีอิสระ 3) ศาลย่อมมีความเป็นอิสระ 4) มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง 5) มีความอิสระในการตัดสิน 6) ความเป็นอิสระของตุลาการ 7) ความเป็นอิสระของศาล 8) นักกฎหมายต้องมีความอิสระและเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ 9) กระบวนการต้องให้อากาศอุทธรณ์ 10) กระบวนการต้องให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก ไม่ชักช้า ด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และ 11) ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย

2) การปกครองภายใต้กฎหมาย มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) สังคมพร้อมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย 3) ต้องใช้กฎหมายเป็นใหญ่เหนืออำนาจใจ 4) ยึดหลักการแบ่งแยกอำนาจ 5) ตรวจสอบการใช้อำนาจ 6) ป้องกันผลประโยชน์ 7) ไม่ย้อนหลังเพื่อลงโทษทางอาญา 8) กฎหมายต้องใช้ในการทั่วไป 9) กฎหมายจะต้องไม่มีโทษย้อนหลัง 10) รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจตามกฎหมายกำหนดไว้ 11) กฎหมายไม่ยกเว้นความผิดให้กับบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 12) การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย 13) มีกฎหมายที่จำเป็นรองรับโดยไม่ใช้กฎหมายทำลายกฎหมายเอง 14) มีการบังคับใช้ได้ 15) ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง 16) ความชัดเจนของกฎหมาย 17) ความมั่นคงของกฎหมาย 18) ความเป็นกฎหมายทั่วไปของกฎหมาย 19) การปกครองโดยใช้กฎหมาย 20) กฎหมายมีสภาพบังคับ 21) กฎหมายมีความเป็นธรรม 22) หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย 23) กฎหมายที่ดีต้องมีความชัดเจน 24) กฎหมายที่ดีต้องไม่ขัดแย้งกันเอง 25) กฎหมายที่ดีต้องมีเหตุผล 26) กฎหมายที่ดีต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือสิทธิขั้นพื้นฐาน 27) กฎหมายที่ดีต้องทันสมัย และสามารถรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม 28) กฎหมายที่ดีต้องบัญญัติตามกระบวนการและขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ 29) กฎหมายที่ดีต้องไม่มีผลย้อนหลังเป็นผลร้าย 30) กฎหมายที่ดีต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมและได้สัดส่วนกับความผิด 31) กฎหมายที่ดีต้องมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ และเคารพกฎหมาย และ 32) กระบวนการนิติบัญญัติเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) ความเป็นธรรม มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม 2) เจตนาธรรม สาระ และการบังคับใช้กฎหมายเป็นธรรม 3) ความเป็นธรรม 4) มีเหตุผล 5) มีศีลธรรม 6) มีความยุติธรรม 7) มีความยุติธรรม 8) มีความถูกต้อง 9) ความเป็นธรรม 10) ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 11) ความถูกต้องและชอบธรรม 12) กฎหมายมีความเป็นธรรม 13) ความเป็นธรรม 14) มีความยุติธรรม 15) กฎหมายที่ดีต้องนำไปสู่ความเป็นธรรม 16) ส่งเสริมให้มีกระบวนการยุติธรรมทางเลือก และ 17) นักกฎหมาย ต้องซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรม เมตตาธรรม และสันติธรรม

4) ความเสมอภาค มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) เสมอภาค 2) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 3) ความเสมอภาค 4) ผู้ต้องหาถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าศาลจะตัดสิน 5) มีความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ 7) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 8) บุคคลเสมอภาคกันในกฎหมาย และ 9) การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาค

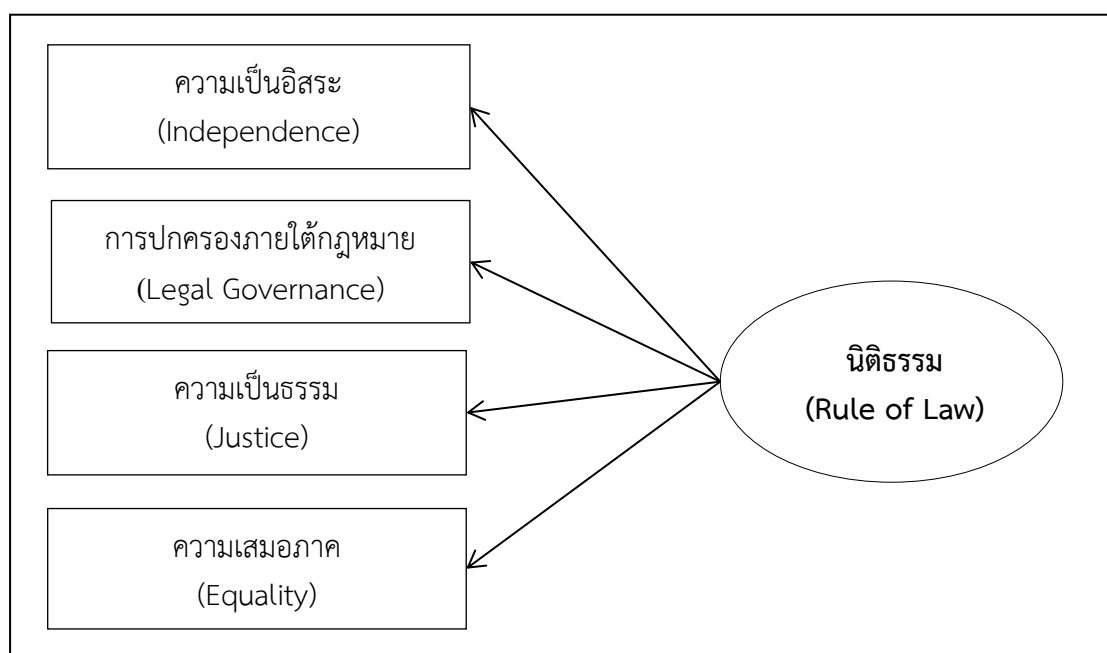
จากการกำหนดชื่อบรรณสารประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.3.1.1-2.3.1.15 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law)

องค์ประกอบของนิติธรรม	2.3.1.1	2.3.1.2	2.3.1.3	2.3.1.4	2.3.1.5	2.3.1.6	2.3.1.7	2.3.1.8	2.3.1.9	2.3.1.10	2.3.1.11	2.3.1.12	2.3.1.13	2.3.1.14	2.3.1.15	รวม
1. ความเป็นอิสระ		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓				9
2. การปกครองภายใต้กฎหมาย	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			9
3. ความเป็นธรรม	✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓			✓		8
4. ความเสมอภาค		✓	✓	✓			✓				✓	✓		✓		7
5. ความชัดเจน											✓					1
6. คาดการณ์ได้											✓					1
7. การเปิดพจนศกดิ์ศรีความเป็นมนุษย์					✓											1
8. การยอมรับนับถือในสิทธิมนุษยชน					✓											1
9. ไม่มีมาตรฐานเชิงซ้อน		✓														1
10. กรอบระยะเวลาปฏิบัติชัดเจน		✓														1
11. บุคคลจกต้องรับโทษในการกระทำผิด			✓													1
12. ความคาดหมายได้ของการกระทำของรัฐ								✓								1
13. องค์ประกอบด้านสาระ															✓	1
14. องค์ประกอบด้านองค์กร															✓	1
15. องค์ประกอบด้านเป้าหมาย															✓	1
รวม	2	6	3	2	4	2	3	3	2	3	5	3	1	2	3	44

จากตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของนิติธรรม (Rule of Law) พบว่า องค์ประกอบของนิติธรรมตามทัศนะขององค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) ความเป็นอิสระ 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย 3) ความเป็นธรรม และ 4) ความเสมอภาค ซึ่งแสดงเป็นโมเดลของนิติธรรม ได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law)

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบของนิติธรรม (Rule of Law) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระ 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย 3) ความเป็นธรรม และ 4) ความเสมอภาค

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเป็นอิสระ (Independence)

Steer (1977) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ 2) สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเอง และ 3) การไม่มีการควบคุมจากภายนอก

Hackman, Oldham (1980) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัดตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับ

มอบหมายเป็นมิติหนึ่งของงานในทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน โดยมีมิติของงานทั้ง 5 มิติ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน 2) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 5) การได้รับผลตอบแทน

ภาณุ ธรรมสุวรรณ และคณะ (2553) ความเป็นอิสระในการบริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงความเป็นอิสระของท้องถิ่นไว้ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารบุคคลการเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศควบคู่กันไป มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระการปกครองตนเอง 2) ความมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร 3) ความอิสระในการจัดบริการสาธารณะ 4) ความอิสระในการบริหารบุคคลการเงินการคลัง และ 5) มีอิสระในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

แพรววนิต มณีรัตน์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นอิสระในการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในยังขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการทำงานของตนต้องทำตามคำสั่งของผู้บริหารสูงสุด และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารสูงสุดโดยตรง ทำให้บ่อยครั้งที่ผู้ตรวจสอบภายในประสบกับการถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมจากผู้บริหาร บ่อยครั้งผู้บริหารมักจะมีการมอบหมายงาน ผู้ตรวจสอบภายในรับผิดชอบซึ่งเป็นงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่สามารถทำงานด้านการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ บางครั้งมีการสั่งการด้วยวาจาให้แก้ไขรายการการตรวจสอบที่เป็นสาระสำคัญ ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถจัดทำรายงานข้อบกพร่องที่ตรวจพบการแทรกแซงโดยทางอ้อมคือผู้บริหารกำหนดให้หรือให้เลือกกลุ่มตรวจรายการที่ไม่มีข้อบกพร่องหรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ 2) การไม่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ 3) การมอบหมายงานอื่นที่ไม่ตรงความรับผิดชอบ 4) การให้แก้ไขรายการตรวจสอบ และ 5) การเลือกกลุ่มตรวจที่มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2558) ความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลาง หรือความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับได้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น 2) ความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ 3) ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ 4) ผลงานเป็นที่ยอมรับได้

ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560) ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัดตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นมิติหนึ่งของงานในทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน ในมิติของงานทั้ง 5 มิติประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความ

เป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับผลตอบกลับ (Feedback) ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความมุ่งใจ การศึกษาวิจัยที่ทำสืบเนื่องต่อมานั้นได้ขยายแนวคิดของความเป็นอิสระในการทำงานออก โดยให้คำนิยามว่าเป็นการทำงานนั้นให้อิสระในการพิจารณาไตร่ตรองถึงการจัดตารางการทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน 2) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 5) การได้รับผลตอบกลับ

จากนิยามของความเป็นอิสระ (Independence) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของความเป็นอิสระ (Independence) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ ผลงานเป็นที่เชื่อถือได้ ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น 2) ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร 3) ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ 4) ผลงานเป็นที่ยอมรับได้

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2554) การปกครองภายใต้กฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจอธิปไตยตามกฎหมายในการบริหารและจัดการประเทศ การปกครองมีหลายรูปแบบ เช่น การปกครองแบบประชาธิปไตย และการปกครองแบบเผด็จการ นอกจากนี้การปกครองยังมีได้หลายระดับ เช่น การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนท้องถิ่น คำจำกัดความของการเมืองที่ชัดเจนและรัดกุมมากที่สุดเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติธรรม คนเราจึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ ๆ คือผู้ที่ทำหน้าที่บังคับกับผู้ถูกบังคับเสมอ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การใช้กฎหมายในการปกครอง 2) การปกครองแบบประชาธิปไตย 3) การปกครองแบบเผด็จการ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง

บุศรา เข้มทอง (2558) ความสำคัญของรัฐธรรมนูญนั้นเกี่ยวข้องกับประชาชนผู้เป็นสมาชิกในรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ตั้งแต่การวางโครงสร้างในการบริหารประเทศ การจัดตั้งและวางแนวทางให้กับองค์กรต่าง ๆ เช่น การก่อตั้งและดำเนินงานของฝ่ายบริหารหรือรัฐบาล สภาผู้แทนราษฎร พรรคการเมือง และการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น ดังนั้น “รัฐธรรมนูญ” จึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ประชาชนทุกคนและองค์กรต่าง ๆ ภายใต้รัฐธรรมนูญจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในเนื้อหาต่าง ๆ ในรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะหลักการต่าง ๆ ที่มีการบัญญัติไว้จนทำให้รัฐธรรมนูญถือได้ว่าเป็นแม่บทของกฎหมายที่ใช้ในการบริหารประเทศซึ่งกฎหมายทุกฉบับต้องไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) กฎหมายที่ใช้ต้องมอบหมายให้กับผู้มีหน้าที่ 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องระหว่างรัฐกับประชาชน

สุรศักดิ์ ตรีรัตน์ตระกูล (2558) ระบบการปกครองที่ประชาชนเป็นใหญ่ ดังนั้นการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยก็คือ รูปการปกครองที่ยึดถืออำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน ประเทศที่เป็น

ประชาธิปไตยนั้นจำเป็นต้องมีรัฐธรรมนูญ เพราะรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายหลักหรือเป็นกติกาที่กำหนดแนวทางสำหรับการที่รัฐจะใช้อำนาจปกครองประชาชน และมีหลักการจัดระเบียบการปกครองแต่รัฐธรรมนูญก็ไม่ใช่เครื่องหมายแสดงความเป็นประชาธิปไตย เพราะประเทศที่ปกครองด้วยระบอบเผด็จการก็มีรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกัน การที่จะพิจารณาว่าประเทศใดเป็นประชาธิปไตยหรือไม่ จึงต้องดูว่ารัฐธรรมนูญของประเทศนั้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยหรือไม่ ลักษณะสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยสามารถพิจารณาได้จาก รัฐบาล การเลือกตั้งและการปกครองโดยเสียงข้างมาก มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย 2) การเลือกตั้งและการปกครองโดยเสียงข้างมาก

ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ และคณะ (2561) ระบบการเมืองการปกครองภายใต้กฎหมาย เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติและใช้ชีวิตร่วมกัน และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีการได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน ผ่านการเลือกตั้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุณค่าทางสังคม การเมืองจึงเป็นกิจกรรมและกระบวนการที่เกิดขึ้น เพื่อให้สังคมบรรลุถึงข้อตกลงทางผลประโยชน์ร่วมกัน มีการตรวจสอบควบคุมดูแลของประชาชน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) แบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ 2) การเลือกตั้งเป็นรูปแบบของรัฐ 3) การจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่สังคม

จากนิยามของการปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ มีการเลือกตั้ง มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) มีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ 2) มีการเลือกตั้ง 3) มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเป็นธรรม (Justice)

ประยูร กาญจนดุล (2554) กล่าวว่า ความเป็นธรรมรวมถึงการบริการยังเป็นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีหลักการหรือแนวทางดังนี้ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึงความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันใน การให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานให้บริการเดียวกัน 2) การให้บริการที่ตรงเวลา หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ หมายถึง การให้บริการ

สาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการ และสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการงานจะให้หรือหยุดให้บริการเมื่อใดก็ได้ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

เกษม เพ็ญภินันท์ (2554) ได้กล่าวถึงกรอบแนวความคิดเรื่องความเป็นธรรมตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบันว่า สามารถมองอยู่บนฐานของ 3 หลักความสัมพันธ์ คือ 1) หลักความสัมพันธ์เชิง พันธสัญญา 2) หลักความสัมพันธ์เชิงการต่างตอบแทน และ 3) หลักความสัมพันธ์เชิงการใช้อำนาจ ทั้งนี้ความเป็นธรรมทางสังคมเป็นประเด็นที่ครอบคลุมมากกว่าเรื่องของคน แต่หมายรวมถึง ความเป็นธรรม ความเท่าเทียม ความเที่ยงธรรม ของทั้งสังคม ตลอดจนเป็นการวางบรรทัดฐานทางสังคมเพื่อคุ้มครองผู้ด้อยโอกาส ความเป็นธรรมทางสังคมมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเสมอภาคให้คนในสังคม ซึ่งเข้ากับหลักประเด็นที่ว่า คนต้องเท่ากัน ควรทำให้คนได้รับความยุติธรรมเท่ากันอย่างเสมอภาค เพื่อคุ้มครองผู้เสียเปรียบหรือด้อยโอกาสให้ได้รับโอกาสอย่างทัดเทียมกันผ่านการจัดสรรทรัพยากรอย่างเที่ยงธรรม นำไปสู่การตรากฎหมายที่ต้องคุ้มครองสิทธิของทุกคนอย่างเสมอภาค มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นธรรมตามพันธสัญญา 2) ความเป็นธรรมแบบต่างตอบแทน และ 3) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ

วรเจตน์ ภาคีรัตน์ (2556) ได้กล่าวถึงความเป็นธรรมว่า แนวความคิดด้านกฎหมายกับความยุติธรรมนั้นแบ่งได้เป็น 2 แนวทางคือ 1) แนวทางของสำนักกฎหมายบ้านเมือง (Legal Positivism) ซึ่งมองว่ากฎหมายไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความยุติธรรม โดยความยุติธรรมนั้นไม่ใช่ปัญหาของนักกฎหมาย แต่จะมุ่งไปที่นิติฐานะของบุคคล 2) แนวทางสำนัก กฎหมายธรรมชาติ (Natural Law) ซึ่งให้ความสำคัญกับความยุติธรรม คือ กฎหมายกับความยุติธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กัน หากกฎหมายไม่ยุติธรรม นักกฎหมายก็สามารถปฏิเสธ ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมาย โดยอาจสรุปได้ว่า ความยุติธรรมนั้นเป็นเพียงหนึ่งในคุณค่าที่กฎหมายต้องรักษา แต่ไม่ใช่คุณค่าทั้งหมดของกฎหมาย ซึ่งกฎหมายนั้นต้องรักษาความมั่นคงแน่นอนของสิทธิหน้าที่ของพลเมืองไว้ หลักยุติธรรมที่เป็นเกณฑ์ในกฎหมายนั้นสามารถแบ่งได้ 4 ประการ คือ 1) ความยุติธรรมในแง่แลกเปลี่ยนตอบแทนกัน เช่น การทำสัญญา การยอมรับนิติสัมพันธ์โดย สมครใจ การปฏิเสธการข่มขู่ กลฉ้อฉล รัฐสวัสดิการสังคมในกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครอง ลูกจ้าง ฯลฯ 2) ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วน เช่น การแบ่งปันทรัพย์สิน มรดก แบ่งปันประโยชน์ การรับเข้าทำงานในระบบราชการ ฯลฯ 3) ความยุติธรรมทางการเมือง เช่น การระงับข้อพิพาท การสร้างสันติสุขในสังคม การมีส่วนร่วมของบุคคลทางการเมือง (ประชาธิปไตย) ฯลฯ และ 4) ความยุติธรรมในการแก้ไขเยียวยาและทดแทน เช่น การทดแทนจากการละเมิด การกำหนดกฎหมายบทลงโทษ ฯลฯ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นธรรมในการแลกเปลี่ยนตอบแทนกัน 2) ความเป็นธรรมในการแบ่งปันปันส่วน 3) ความเป็นธรรมทางการเมือง (ประชาธิปไตย) และ 4) ความเป็นธรรมในการแก้ไข เยียวยาและทดแทน

ระพีพรรณ คำหอม (2557) ความเป็นธรรมในสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของสิทธิพลเมือง (Civil Right) สะท้อนถึงความยุติธรรมสำหรับคนในสังคม กล่าวคือ คนทุกคนในสังคมควรได้รับสิทธิพื้นฐาน (Basic Rights) การคุ้มครอง (Protection) โอกาส (Opportunities) และสิทธิประโยชน์ทางสังคม (Social Benefits) ถือเป็นข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากรและการจัดบริการสวัสดิการสังคม ที่ควรให้ความสำคัญในการหลีกเลี่ยงจาก 3 ประเด็น ได้แก่ 1) อคติ (Prejudice) คือ ความเชื่อหรือทัศนคติเชิงลบที่ไม่ชอบต่อบุคคล หรือกลุ่มอันเป็นมายาคติและทำให้เกิดแนวคิดที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) คือ การกระทำที่ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความเชื่อที่มีอคติต่อเรื่องนั้น ๆ หากการเลือกปฏิบัติมีการขยายวงกว้างและพัฒนาไปสู่ระบบการเลือกปฏิบัติจะนำไปสู่การกดขี่ (Oppression) คือการบีบบังคับและการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผลประชาชนคนไทยทุกคนย่อมมีสิทธิที่ได้รับประโยชน์จากการสาธารณะเท่าเทียมกัน การบริการสาธารณะดังกล่าวนี้ ผู้รับบริการต้องมีความชัดเจนในนโยบายในการบริหารงานเพื่อส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังจะกล่าวได้ตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล และการประเมินประสิทธิผลตามองค์การตามทฤษฎีระบบ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน 2) การคุ้มครอง 3) โอกาส และ 4) สิทธิประโยชน์ทางสังคม

เกษียร เตชะพีระ (2558) กล่าวถึงความเป็นธรรมจากมุมมองของสาขาวิชารัฐศาสตร์โดยเริ่มเรื่องว่า สังคมปัจจุบันเกิดปัญหาเส้นแบ่งระหว่างความยุติธรรมและความเป็นธรรมที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความยุติธรรมนั้นเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และข้อกฎหมาย รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนความเป็นธรรมจะมีความซับซ้อนหลายมิติกว้างขวาง ครอบคลุมมากกว่า ในขณะที่ปัญหาความเป็นธรรมทางการเมืองในปัจจุบันนั้น คือการปะทะกันระหว่างเสรีนิยมกับประชาธิปไตยอย่างรุนแรง เสรีประชาธิปไตยเป็นการประกอบกันของเสรีนิยมกับประชาธิปไตย ที่มาสอดคล้องกันพอดี แต่ทว่าสองสิ่งนี้ต่างมีรากเหง้า ที่มาทางประวัติศาสตร์และบริบททางการเมืองแตกต่างกัน มุ่งแก้ไขปัญหาและตอบโจทย์ ต่างชุดกัน มีจุดเน้นทิศทางเนื้อหาต่างกัน และนำไปสู่การจัดระบอบระเบียบและประเพณีปฏิบัติทางการเมืองการปกครองต่างกัน ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทั้งสองสิ่งนี้จะรวมอยู่ด้วยกัน องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หลักเกณฑ์และข้อกฎหมาย 2) รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) มีความซับซ้อนและครอบคลุมมากกว่า

กุลภา วจนสาระ (2558) ความยุติธรรมในความหมายที่เป็นความถูกต้องเที่ยงตรงไปตรงมา คือการให้และรับในสิ่งที่ควรจะได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอาเปรียบกันและกัน ความยุติธรรมในความหมายนี้ไม่ได้เอาประเด็นเรื่องความดีเข้ามาพิจารณา เพียงให้ความสำคัญกับการพูดความจริง และคืนหรือให้ในสิ่งที่คน ๆ หนึ่งควรจะได้เท่านั้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การให้และรับในสิ่งที่ควรจะได้อย่างเท่าเทียมกัน 2) ไม่เอาเปรียบกันและกัน

ชัยวัฒน์ โยธี (2560) ได้กล่าวในบทความเรื่อง ตัวแทนทางการเมืองในมิติวิถีประชาธิปไตย ชุมชน ไว้ว่าการสร้างตัวแทนจากภาคประชาชนที่มีความชอบธรรม ด้วยมิติดังกล่าวนี้ผู้เขียนเรียกว่า มิติวิถีประชาธิปไตยชุมชน ซึ่งมีกระบวนการในการคัดเลือกตัวแทนทางการเมืองที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ โดยใช้กลไกและกระบวนการของการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือประสานกับกิจกรรมปฏิบัติการของกลุ่มร่วมกันในชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมสาธารณะที่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตและ

หลักการประชาธิปไตย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในฐานะเสรีชน และ 2) สิทธิทางการเมืองการปกครองเท่าเทียมกัน

ไพสิฐ พาณิชย์กุล (2561) ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความยุติธรรมทางสังคมกับกฎหมายว่า ความยุติธรรมทางสังคมเป็นตัวสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบกฎหมายความยุติธรรมทางสังคมเป็นพรมแดนใหม่ ๆ และเป็นพรมแดนล่วงหน้าในระบบกฎหมายในปัจจุบันจะพัฒนาไปสู่จุดนั้น และเมื่อความยุติธรรมของระบบกฎหมายพัฒนาไปใกล้เคียงกับความยุติธรรมทางสังคมเมื่อใด ในสภาวะนั้นจะเป็นสภาวะที่ช่องว่างในทางสังคมน้อยที่สุด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ข้อจำกัดของระบบกฎหมาย 2) การพัฒนาระบบกฎหมายสู่ความยุติธรรม และ 3) ความยุติธรรมทางสังคม

จากนิยามของความเป็นธรรม (Fairness) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของความเป็นธรรม (Fairness) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีการแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน มีการแบ่งปันปันส่วน มีความเป็นธรรมทางการเมือง และมีการแก้ไข เยียวยา และทดแทน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) มีการแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน 2) มีการแบ่งปันปันส่วน 3) มีความเป็นธรรมทางการเมือง และ 4) มีการแก้ไข เยียวยา และทดแทน

2.3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเสมอภาค (Equality)

พฤษ์ พรหมพันธุ์ (2551) ได้กล่าวว่า ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นเป้าหมายที่ยังไม่ได้บรรลุในสังคมปัจจุบัน ซึ่งดูได้จากสัดส่วนของผู้หญิงผู้ชายที่ไม่เท่าเทียมกัน ในตำแหน่งสำคัญ ๆ ของสังคมเช่น คณะรัฐมนตรี และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือในความไม่เท่าเทียมระหว่างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย เป็นต้น ประเด็นความเสมอภาคที่สำคัญที่สุดเกี่ยวข้องกับค่านิยมในสังคม ที่มองว่าผู้หญิงควรมีบทบาทหลักในการดูแลครอบครัว โดยมีผลมาจากหลายสาเหตุทั้งในเชิงนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขาดการสนับสนุนในเชิงวิชาการกับคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้คณะทำงานไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควรในการนำแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเสมอภาคค่านิยมในสังคม 2) ความเสมอภาคในสิทธิเสรีภาพ

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจโดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งรัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น โดยเฉพาะ หากการให้เหตุผลไม่อาจรับฟังได้แสดงว่าการใช้อำนาจของรัฐนั้นเป็นไปตามอำเภอใจ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักสำคัญในการรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสามารถนำมาตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการได้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ 2) การรับรองและคุ้มครองจากกฎหมาย

พัฒนาพงศ์ โจรจนวิภาต (2558) ได้กล่าวถึงความเสมอภาค ว่าในสังคมไทยยังคงมีเจตคติ ค่านิยมความไม่เสมอภาค การจำกัดสิทธิและการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของสตรีหลาย ๆ ด้าน โดยยก เหตุความแตกต่างทางสรีระและเกณฑ์การกำหนดบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันระหว่างสตรีและ บุรุษเป็นข้ออ้าง รัฐบาลได้จัดตั้งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวขึ้นมา เพื่อเป็นหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งใน 6 กระทรวงที่จัดตั้งขึ้น ใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัวมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิง และชาย การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวโดยการกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไก การส่งเสริม สนับสนุนภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ทางสังคม และมุ่งสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความเสมอภาคทางสรีระ และ 2) ความเสมอภาคทางสังคม

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้กล่าวถึง ความเสมอภาค ว่าเมื่อพูดถึงความเท่า เทียมกันหรือความเสมอภาค สิ่งแรกที่คนเรามักนึกถึงก็คือความเท่ากันอย่างจำนวนเลข หรือรูปทรง เรขาคณิต เช่น เมื่อพูดว่ารูปสามเหลี่ยม 2 รูปมีพื้นที่เท่ากัน แปลว่า ถ้ารูปหนึ่งมีพื้นที่ 2 ตารางนิ้วอีก รูปหนึ่งก็ต้อง 2 ตารางนิ้ว และถ้าเท่ากันทั้งด้านและมุมด้วยก็เรียกว่า เท่ากันทุกประการคนเรามักนึก ว่าความเท่าเทียมกันคือเท่ากันทุกประการ เช่น ถ้าพ่อรักลูกเท่ากัน เมื่อให้เงินคนหนึ่ง 2 บาทก็ต้องให้ อีกคนหนึ่ง 2 บาท จะต้องปฏิบัติต่อลูกทุกคนเหมือนกันหมด เช่น เรียนหนังสือก็ต้องโรงเรียนเดียวกัน ความเท่ากันที่พิจารณาในแง่ปริมาณหรือแง่จำนวนนี้ มีผู้เห็นว่าไม่ถูกต้อง เพราะความเท่ากันเช่นนั้น กลายเป็นความไม่เท่ากัน เช่น ถ้าพ่อให้ลูกสองคนกินอาหารเท่ากันคนหนึ่งอาจอ้วนแต่อีกคนหนึ่งไม่อ้วน คือได้ความอ้วนไม่เท่ากัน ถ้าจะให้อ้วนเท่ากันต้องให้กินไม่เท่ากันหรือถ้าคนหนึ่งทำงานมากกว่าอีกคน หนึ่งก็ต้องได้รับส่วนแบ่งมากกว่า ถ้าให้เท่ากันก็เป็นความไม่เท่ากัน ความเท่ากันอย่างแรกแทบจะไม่มี ความหมายอะไรเพราะเป็นแต่อุดมคติ เนื่องจากคนไม่ได้เท่าเทียมกันหรือเหมือนกันทุกประการ ถ้าจะ ให้เกิดความเท่าในความต่างนี้ก็ต้องพิจารณาในแง่สัดส่วน เราอาจเรียกความเท่าแบบแรกว่า ความ เท่ากันตามตัวเลข (Numerical Equality) และความเท่ากันแบบหลังว่า ความเท่ากันแบบสัดส่วน (Proportional Quality) หรือเราอาจเรียกความเท่าแบบหลังว่า ความเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ความเสมอภาคแบบจำนวนเลข และ 2) ความเสมอภาคแบบสัดส่วน

สมจิต แดนสีแก้ว และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงความเสมอภาค ว่าความไม่เท่าเทียมด้าน การเรียนรู้ตลอดชีวิตก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในสังคมความรู้ขาดทักษะ และไม่สามารถเรียนรู้ เพิ่มเติมได้ทั้งด้านการบริหารจัดการ การตลาด และการผลิต ทำให้ต้องยุบกลุ่มไม่ได้พัฒนาภาวะเปียบ หรือข้อบังคับในหลายกลุ่มและขาดการถ่ายทอดไปยังชุมชน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความเสมอภาคด้านการศึกษา
- 2) ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว และ 3) ความเสมอภาค ด้านเพศ
- 4) ความเสมอภาคด้านทักษะ และ 5) ความเสมอภาคด้านวัย

คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ (2560) หลักความเสมอภาคหรือหลักความเท่าเทียมกัน เป็นหลักสำคัญซึ่งได้รับการรับรองในกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและกฎหมายประเทศ ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม มีพฤติกรรมบางอย่างซึ่งส่งผลเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อหลักความเสมอภาคหรือ หลักความเท่าเทียมกัน นั่นคือการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะที่สัมพันธ์กับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เช่น

เพศ เชื้อชาติศาสนา เป็นต้น โดยการเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ของการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น มิติของการจ้างแรงงานและการประกอบอาชีพ มิติของการบริการภาครัฐหรือภาคเอกชน เป็นต้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเสมอภาคในการจ้างแรงงานและการประกอบอาชีพ และ 2) ความเสมอภาคในการบริการภาครัฐหรือภาคเอกชน

ซูติมา มุลด์บ และคณะ (2561) ได้กล่าวถึง หลักความเสมอภาค (Equity) ในหลักธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดีนั้นคือ การปฏิบัติราชการที่ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ วัย ภาษา ฐานะ ที่อยู่อาศัย หรือแม้แต่ความสมบูรณ์ของสภาพร่างกาย ซึ่งจะต้องได้รับการจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน หลักความเสมอภาค (Equity) และสิทธิมนุษยชน (Human Right) เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นการรับรองว่าทุกคนที่เกิดเป็นมนุษย์ย่อมมีสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีส่วน “หลักความเสมอภาค” ก็จะเป็นแนวปฏิบัติให้รัฐปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกันความมีสิทธิมนุษยชนของประชาชนทุกคนนั่นเอง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การปฏิบัติราชการที่ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และ 2) ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรี

กรมประชาสัมพันธ์ (2561) การที่ประชาชนทุกคนในประเทศมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน สิ่งจำเป็น ขั้นพื้นฐานต่อการอยู่รอดและพัฒนาตัวเองตามหลักสิทธิมนุษยชน คือ ปัจจัยสี่ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย การนับถือศาสนา การศึกษา และการรับรู้ข่าวสาร การเข้าถึงบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคม การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจำแนกประเภทตามแนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน และ แนวทางของสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนี้ 1) ความเสมอภาคในโอกาส หมายถึง ความเท่าเทียมกันของโอกาสในการได้รับการบริการสาธารณะของรัฐ และไม่ถูกกีดกันออกจากกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น โอกาสได้รับการศึกษา โอกาสได้รับการจ้างงาน โอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ได้แก่ โอกาสในการได้รับการฉีดวัคซีน และ โอกาสในการเข้าถึงยารักษาโรค เป็นต้น 2) ความเสมอภาคทางสังคม หมายถึง ความเท่าเทียมกันทางสังคมของสมาชิกทุกคนในสังคม การไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอัตลักษณ์ของบุคคล หรือ กล่าวได้ว่า ถิ่นกำเนิด ชาติพันธุ์ ภาษา ผิวสี เพศ ศาสนา รายได้หรือทรัพย์สิน ชนชั้น วรรณะ ความสมบูรณ์ของร่างกาย สุขภาพ 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย หมายถึง สิทธิที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายเดียวกัน มีความหมายรวมถึงกระบวนการทางกฎหมายที่มีผลต่อประชาชนโดยรวมตั้งแต่การออกกฎหมายที่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน การบังคับใช้กฎหมายและการพิจารณาคดีต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมต่อประชาชนทุกคน การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน 4) ความเสมอภาคทางการเมือง หมายถึง การมีสิทธิทางการเมืองที่เท่าเทียมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางตัวแทน และการมีส่วนร่วมทางตรง โดยการกำหนดในกฎหมายให้ผู้มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์มีสิทธิในการเลือกตั้งอย่างเท่าเทียม และรัฐต้องจัดให้เกิดความสะดวกและการเท่าเทียมในโอกาสออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเสมอภาคในโอกาส 2) ความเสมอภาคทางสังคม 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย และ 4) ความเสมอภาคทางการเมือง

จากนิยามของความเสมอภาค (Equality) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของความเสมอภาค (Equality) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง

พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลของผู้บริหารในด้านความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคทางสังคม ความเสมอภาคทางกฎหมาย และความเสมอภาคทางการเมือง ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

- 1) ความเสมอภาคในโอกาส
- 2) ความเสมอภาคทางสังคม
- 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย และ
- 4) ความเสมอภาคทางการเมือง

จากองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของนิติธรรม (Rule of Law) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของนิติธรรม (Rule of Law) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้นำมาแสดงในตารางที่ 2.5 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของนิติธรรม (Rule of Law)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความเป็นอิสระ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ ผลงานเป็นที่ยอมรับได้	<ol style="list-style-type: none"> 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น 2) ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร 3) ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ 4) ผลงานเป็นที่ยอมรับได้
การปกครองภายใต้กฎหมาย	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ มีการเลือกตั้ง มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ 2) มีการเลือกตั้ง 3) มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า
ความเป็นธรรม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการให้มีการแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน มีการแบ่งปันปันส่วน มีความเป็นธรรมทางการเมือง และมีการแก้ไข เยียวยา และทดแทน	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน 2) มีการแบ่งปันปันส่วน 3) มีความเป็นธรรมทางการเมือง 4) มีการแก้ไข เยียวยา และทดแทน
ความเสมอภาค	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลของผู้บริหารในด้านความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคทางสังคม ความเสมอภาคทางกฎหมาย และความเสมอภาคทางการเมือง	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความเสมอภาคในโอกาส 2) ความเสมอภาคทางสังคม 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย 4) ความเสมอภาคทางการเมือง

2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วม (Participation)

2.4.1 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม (Participation)

2.4.1.1 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์

ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์ (2550) ได้สรุปการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประการตามกำลังความสามารถของสมาชิกไม่ว่าจะเป็น การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผล

2.4.1.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของถวิลวดี บุรีกุล

ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการซึ่งประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมถึงการนำความคิดเห็นไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและตัดสินใจของภาครัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการสื่อสารสองทาง คืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ 2) การให้ความช่วยเหลือ 3) มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

2.4.1.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของสัญญา เคนาภูมิ

สัญญา เคนาภูมิ (2551) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

2.4.1.4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของถวิลวดี บุรีกุล

ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ได้กล่าวในเอกสารประกอบการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา วันอังคารที่ 17 มิถุนายน 2551 ณ สถาบันพระปกเกล้า ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า ควรประกอบด้วย 1) การให้ข้อมูล 2) การเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน 3) การวางแผนร่วมกัน 4) การร่วมปฏิบัติ และ 5) การควบคุมติดตาม

2.4.1.5 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้สรุปและเสนอองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมตามความแนวคิดขององค์การการมีส่วนร่วมของประชาชนระดับนานาชาติ (International Association for Public Participation) ประกอบด้วย 1) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน 2) การเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น 3) การใช้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 4) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นหุ้นส่วน และ 5) การเสริมอำนาจประชาชน

2.4.1.6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของเมตต์ เมตต์การุณจิต

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมว่า ควรประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ 2) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมทำ
- 4) การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ และ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามผล

2.4.1.7 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของณัฐรฎา พวงจันทร์

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2553) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ การเปิด โอกาส

ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในการด าเนินงานต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการรับผิดชอบด้วยกัน ประกอบด้วย

- 1) การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการแข่งขันของบุคคล และ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของการบริการ

2.4.1.8 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ว่าการทำงาน

แบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับชุมชน ระดับโรงเรียน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการที่ศึ่ปัจจุบัน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

2.4.1.9 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของจันทวีร์ เกษมศุข

จันทวีร์ เกษมศุข (2557) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็น

การร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าจะปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้า มาร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ กระทำผ่านกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ควรมึลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความต้องการร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนหรือแก้ปัญหา 3) การมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติ 4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ผลดี ผลเสีย และความภาคภูมิใจร่วมกัน

2.4.1.10 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของกองแก้ว ไชจำพอน

กองแก้ว ไชจำพอน (2557) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน

ไม่เข้าใจความเป็นมาของโครงการ ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรในการเข้าร่วมประชุม ห้วงระยะเวลาของการก่อสร้างโรงเรียนตรงกับห้วงระยะเวลา ไม่เข้าใจในบทบาทภารกิจที่แท้จริงของตนเอง ขาดแรงจูงใจในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ควรประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

2.4.1.11 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557) ได้แสดงไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องมีการริเริ่มตัดสินใจ

ดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็น

ผู้กระทำและทำอย่างไร สนับสนุนด้านทรัพยากร บริหารและประสานความร่วมมือ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล มีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมพัฒนาตามแผน และ 4) การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

2.4.1.12 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของสมบัติ นามบุรี

สมบัติ นามบุรี (2561) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสาร สองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือ หลายกิจกรรมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่ม และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ความรู้สึก ร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย การอธิบายทฤษฎีการมีส่วนร่วมในครั้ง นี้เริ่มปฐมบทตั้งแต่ความหมายของการมีส่วนร่วมก่อนและตามด้วยประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) ส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

2.4.1.13 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้า (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เจตนารมณ์เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมให้ข้อมูล ปรีกษาหารือ ตัดสินใจ ติดตามตรวจสอบ และถอดถอนผู้ทุจริต ทั้งยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบาย มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น และประชาชนเรียนรู้ที่จะใช้การมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ โดยสันติวิธี จึงมีเหตุการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนที่สำคัญ ได้สรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย 1) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 2) การให้ความเห็น 3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น 4) การร่วมตัดสินใจ และ 5) การทำงานร่วมกัน

2.4.1.14 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของ Cohen & Uphoff

Cohen & Uphoff (1981) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามีส่วนร่วมอยู่ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งการลงมือปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.4.1.15 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของ United Nation

United Nation (1981) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การที่ประชาชนกระตือรือร้นและมีพลังในการที่จะมีส่วนร่วม ในลักษณะต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจเพื่อ

กำหนดเป้าหมายของสังคม 2) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) การปฏิบัติตามแผนการด้วยความเต็มใจ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมจากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 2) การดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) การร่วมปฏิบัติ 5) การใช้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 6) การมีส่วนร่วมในการร่วมทำ 7) การมีส่วนร่วมในการแข่งขันของบุคคล 8) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของการบริการ 9) ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน 10) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 11) การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการดำเนินงาน 12) การมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติ 13) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ 14) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมพัฒนาตามแผน 15) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน 16) การทำงานร่วมกัน 17) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนารวมทั้งการลงมือปฏิบัติ 18) การปฏิบัติตามแผนการด้วยความเต็มใจ

2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ 5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ 6) การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนหรือแก้ปัญหา 8) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนา 9) ร่วมตัดสินใจ 10) การร่วมตัดสินใจ 11) ตัดสินใจ 12) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ 13) การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม

3) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผล 2) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล 3) การควบคุมติดตาม 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามผล 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ 7) การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา 8) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล 9) ติดตามตรวจสอบ 10) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การวางแผนร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 5) การมีส่วนร่วมวางแผน 6) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนหรือแก้ปัญหา 7) การมีส่วน

ร่วมในการวางแผน 8) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนา 9) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม

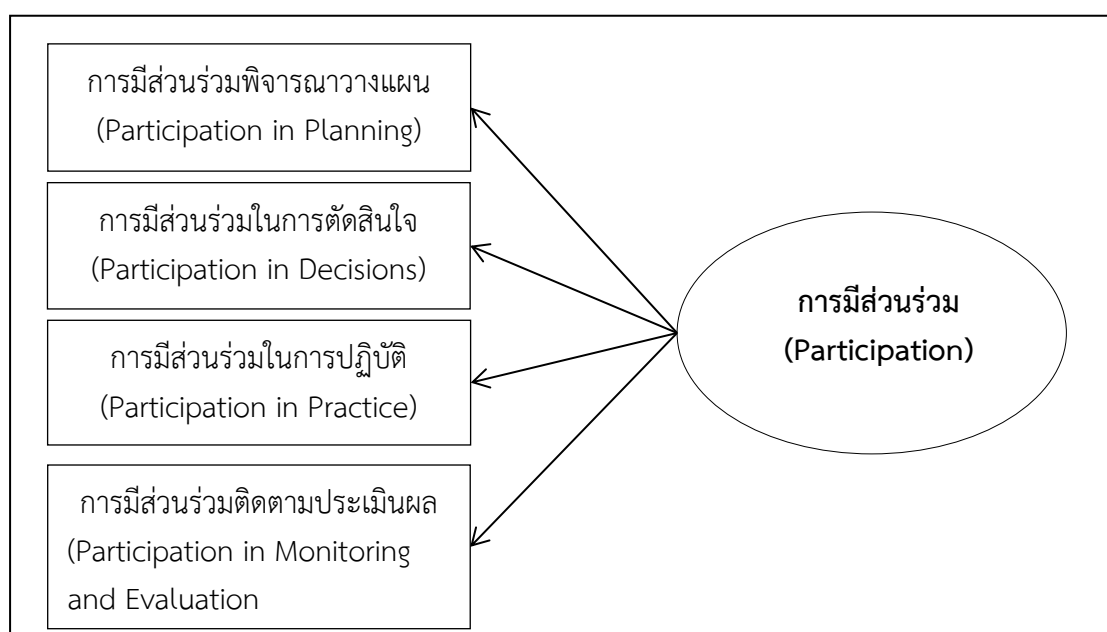
จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.4.1.1-2.4.1.15 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.6 สัณเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation)

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	2.4.1.1	2.4.1.2	2.4.1.3	2.4.1.4	2.4.1.5	2.4.1.6	2.4.1.7	2.4.1.8	2.4.1.9	2.4.1.10	2.4.1.11	2.4.1.12	2.4.1.13	2.4.1.14	2.4.1.15	รวม
1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	9
3. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓		9
4. การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓				8
5. การให้ข้อมูลแก่ประชาชน				✓	✓								✓			3
6. ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น				✓	✓								✓			3
7. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ											✓	✓				2
8. ให้ประชาชนมีส่วนร่วม					✓											1
9. ให้ประชาชนเป็นหุ้นส่วน					✓											1
10. การให้อำนาจประชาชน					✓											1
11. จัดสรรทรัพยากร															✓	1
12. การให้ความช่วยเหลือ		✓														1
13. มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม		✓														1
14. ร่วมรับทราบผล						✓		✓	✓							3
15. การแข่งขันของบุคลากร							✓									1
16. ร่วมแก้ไขปัญหา							✓									1
17. ประชุมรับฟังความคิดเห็นประชาชน													✓			1
รวม	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	58

จากตารางที่ 2.6 สันเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม (Participation) พบว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมตามทัศนะขององค์กรและนักวิชาการ ต่าง ๆ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไปได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งแสดงเป็นโมเดลของการมีส่วนร่วมได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation)

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน การดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินการ และ 2) ร่วมวางแผนและดำเนินการ

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน หมายถึง ผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการนั้น กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการ และ 2) ความต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

มณฑล จันท์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอดทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคลตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การพิจารณาวางแผนโครงการ 2) การบริหารจัดการตามแผน และ 3) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

เสนาะ ตีเยาะห์ (2551) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participative Planning) ว่าเป็นการให้คนทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนมีความสำคัญมาก เพราะคนทุกคนล้วนกระทบต่อการวางแผนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การให้คนมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนก็จะได้แผนที่ดีและสมบูรณ์ เมื่อมีการนำแผนไปใช้คนก็จะมีความผูกพันกันแผนมีความเข้าใจและยอมรับแผนด้วยเช่นกันซึ่งทำให้แผนดำเนินต่อไปจนเสร็จ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ได้แผนที่ดีและมีความสมบูรณ์ 3) ความผูกพันกับแผน และ 4) ความเข้าใจและยอมรับแผน

ณัฐธา เกิดทรัพย์ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองที่มีประสิทธิภาพ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน ได้แก่ การรวบรวมปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเวทีประชุม การแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดหาหมวดหมู่ความต้องการ การประสานงานทั้งภายในและภายนอก การกระจายอำนาจการตัดสินใจการประชาสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตาม การประเมินผลด้วยตัวชี้วัด KPI และ BSC และการติดตามและประเมินผล และ 4) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนและการหาแนวทางแก้ไข มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข

สถาบันพระปกเกล้า (2561) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผนของประชาชนว่า หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทหลักในการเริ่มคิด เริ่มวางแผนปฏิบัติการ และมีอำนาจตัดสินใจที่จะดำเนินการในกิจกรรมของเขาเองในชุมชนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการจัดการและควบคุมการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตัวเองมีความสามารถในการช่วยตัวเอง สามารถที่จะกำหนดชะตาชีวิตได้ด้วยตนเองในท้ายที่สุด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิด 2) มีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติการ และ 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะดำเนินการ

จากนิยามของการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีส่วนร่วมพิจารณา

วางแผน (Participation in Planning) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ธรรมชาติของสถาบันสำหรับผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)

อรวรรณ เกิดจันทร์ (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ คือ การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ ในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มคน 2) ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) ร่วมคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ

จุฑารัตน์ ชมพันธ์ (2558) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าปัญหา สาเหตุของปัญหา ความต้องการของประชาชน ร่วมตัดสินใจในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานการพัฒนาและร่วมในการประเมินผลด้วย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าปัญหา 2) ศึกษาสาเหตุของปัญหา 3) ความต้องการของประชาชน และ 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้ คือ การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้วต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดการร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้นการร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ 2) การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการ 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่ดีที่สุด

ศิลปวิษญ์ น้อยสมมิตร (2562) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งประกอบด้วยร่วมกันวางแผนคิดแก้ไขปัญหา การดำเนินการปฏิบัติงานการติดตามผลและร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมในความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อน ำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมนั้น ๆ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม อาทิ บุคคลได้รับการกระตุ้นที่ดี ทางด้านจิตใจ การรับรู้ทางความรู้สึก และได้รับการสนับสนุนอื่น ๆ จากบุคคลในองค์กรซึ่งผู้้น ำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความเห็นร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลง
- 2) ตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ
- 3) ศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจและบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดีตลอดจนสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเองมิใช่ควบคุมองค์การ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความพึงพอใจจากการทำงาน 2) ความผูกพันที่มีต่องาน และ 3) การขยายเป้าหมายขององค์การ

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T (1981) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารงานการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็นความชอบและความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ 1) การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ 2) เลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง และ 3) การตัดสินใจดำเนินการตามแผนที่วางไว้

จากนิยามของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการการศึกษาค้นคว้าปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหา ความต้องการของประชาชน และตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าปัญหา 2) ศึกษาสาเหตุของปัญหา 3) ความต้องการของประชาชน และ 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)

ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ว่าหมายถึงการที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการในรูปกิจกรรม ใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจอันเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล ต่อกลุ่มคน รวมทั้งต่อส่วนรวม โดยที่ประชาชนต้องเป็นคนตัดสินใจในกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยตนเองและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การเข้าไปเกี่ยวข้อง 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมปฏิบัติ และ 4) ร่วมรับผิดชอบ

นงเยาว์ ญาณปัญญา (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การร่วมปฏิบัติงาน 2) การบรรลุตามวัตถุประสงค์ และ 3) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

วิชณุ หยกจินดา (2557) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ว่าการมีส่วนร่วมเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจและบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และสามารถทำงานได้ดีตลอดจนสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเองมิใช่ควบคุมองค์การ ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเห็นตรงกัน และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเห็นตรงกัน 2) ร่วมดำเนินการ และ 3) การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของการต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลแรกของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่ม ผู้นำชุมชน หรือกระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้นผู้นำชุมชน องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา เช่น การมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องใช้ในงานพัฒนาชุมชน และคนก็มีส่วนสำคัญที่สุด เพราะ คนเป็นศูนย์กลางหลักในการพัฒนาที่จะทำให้ชุมชนมีการพัฒนาไปในทางที่ดี การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการพัฒนาชุมชน ไม่มีประเทศไหนที่พัฒนาโดยปราศจากการร่วมมือของประชาชน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการที่จะมีส่วนร่วม 2) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (2560) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของประชาชน หมายถึง ความร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผล และร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินงานเกิดการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนส่งผลให้การดำเนินงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานหรือโครงการเกิดประสิทธิผล หรือคือการที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจช่วยปฏิบัติการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนของตน ร่วมกันกระทำในสิ่งที่ลงความเห็นร่วมกันตามความต้องการของชุมชน และสิ่งที่ช่วยกันทำ ต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมสร้างพลังให้แก่ประชาชนในชุมชน กลุ่ม องค์กรที่ตั้งขึ้นในชุมชน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) รับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร 2) ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และ 3) ให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

สถาบันพระปกเกล้า (2561) การมีส่วนร่วม (Participation) ตามพจนานุกรมอังกฤษ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่า การมีส่วนร่วม

ร่วม โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าจะเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมได้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบ 2) ความศรัทธา และ 3) การร่วมมือด้วยความเต็มใจ

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมการปฏิบัติ ว่า กระบวนการที่ทำให้บุคคลสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อตนเองและมีส่วนดำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอกหรือองค์กรที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนรูปแบบการตัดสินใจของบุคคลในการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่จะต้องทำเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตในทุก ๆ ด้านของตนเองที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วม 2) การตัดสินใจเพื่อมีส่วนดำเนินการ 3) การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากนิยามของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in the Practice) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in the Practice) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) รับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร 2) ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และ 3) ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)

ณรงค์ กุลนิเทศ และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การติดตามการปฏิบัติงานขององค์การ และ 2) การติดตามการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จิระเดช จีแดง (2556) ได้แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก คือ ด้านประชาชน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาครัฐ โดยการมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ประชาชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการพัฒนา ช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การยอมรับ และ 2) ประโยชน์สูงสุดทุกฝ่าย

นงเยาว์ ญาณปัญญา (2557) การมีส่วนร่วมการติดตามประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง ของการปฏิบัติงานนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และ 4) แนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธัญลักษณ์ กาวีชา (2560) การมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล หมายถึง การร่วมตรวจสอบและติดตามการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแล้วได้นำมาตรการลดผลกระทบมาใช้หรือไม่ มีการใช้ระบบการติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันปัญหาเกิดขึ้นหรือไม่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมาก เพราะประชาชนจะทำหน้าที่คอยเฝ้าระวังและเตือนภัย (Watch Dog) การดำเนินงานโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันทั่วถึงก่อนที่จะมีผลร้ายเกิดขึ้นและเมื่อมีการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมแล้ว ก็ต้องมีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีการนำมาตรการการป้องกันแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมมาใช้หรือไม่ และผลของการดำเนินการเป็นอย่างไรเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพิจารณานำเอามาตรการที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การร่วมตรวจสอบ 2) ร่วมติดตามการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ และ 3) การประเมินผลบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2561) การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน เป็น หัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตย แบบผู้แทน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงทัศนะและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีความรับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากจะช่วยให้การตัดสินใจของผู้เสนอโครงการหรือ รัฐบาลมีความรอบคอบ และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังเป็นการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาล ให้มีความโปร่งใสตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน และมีความรับผิดชอบหรือสามารถตอบคำถามของประชาชนได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนในกิจกรรมของผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ และร่วมประเมินผลเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 2) เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม

จากนิยามของการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการติดตามผลการปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และแนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง

ประกอบด้วยดังนี้ 1) การติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และ 4) แนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (Participation) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังแสดงในตารางที่ 2.7 ดังนี้

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (Participation)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วม พิจารณา วางแผน	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข	1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข
การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการศึกษาค้นคว้าปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหา ความต้องการของประชาชน และตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	1) การศึกษาค้นคว้าปัญหา 2) ศึกษาสาเหตุของปัญหา 3) ความต้องการของประชาชน 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	1) รับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร 2) ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา 3) ให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
การมีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการติดตามผลการปฏิบัติงานการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งและแนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	1) การติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง 4) แนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 องค์กรประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

2.5.1 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

2.5.1.1 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ได้อธิบายลักษณะของหลักพันธะรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) การตระหนักในสิทธิหน้าที่และสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง 3) การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 4) ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และ 5) ความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

2.5.1.2 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของไชยวัฒน์ คำชู

ไชยวัฒน์ คำชู (2545) ได้สรุปองค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) การมีความรับผิดชอบและถูกตรวจสอบได้ด้านการเงิน 2) การมีความรับผิดชอบและการถูกตรวจสอบได้ด้านการบริหาร และ 3) ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย

2.5.1.3 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของไพโรจน์ ภัทรนรากุล

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2548) ได้สรุปองค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) การรับการตรวจสอบต่อสาธารณะ 2) การแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ 3) จิตสำนึกความรับผิดชอบจำเป็นต้องปฏิบัติโดยยึดนิติธรรม และความโปร่งใส

2.5.1.4 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดกรอบพันธะรับผิดชอบไว้ ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 2) การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของงานที่ปฏิบัติ 3) คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ 4) ความถูกต้องครบถ้วน 5) จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ 6) จำนวนการร้องเรียนหรือข้อกล่าวหาที่ได้รับ

2.5.1.5 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) ได้สรุปและกำหนดลักษณะขององค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบได้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง 2) มุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ 3) มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และ 4) พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

2.5.1.6 องค์กรประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของสุรัชย์ ขวัญเมือง

สุรัชย์ ขวัญเมือง (2551) ได้สรุปลักษณะของพันธะรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาลได้ ประกอบด้วย 1) การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ 2) มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ยอมรับรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของหน่วยงานนั้น ๆ และ 4) กล้าหาญที่จะยอมรับการกระทำ

2.5.1.7 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2555) ได้กำหนดหลักและแนวปฏิบัติเพื่อยึดหลักพันธะรับผิดชอบ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม 3) การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 4) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 5) การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม 6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม 7) การเผยแพร่ข่าวสารจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม และ 8) การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.5.1.8 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของกัญญรัตน์ หงส์วรินทร์

กัญญรัตน์ หงส์วรินทร์ (2555) ได้วิจัยเกี่ยวกับการแสดงพันธะรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้สรุปประเด็นการรับผิดชอบต่อสังคม 3 ประการ ประกอบด้วย 1) รับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม

2.5.1.9 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของสำนักนายกรัฐมนตรียุคใหม่

สำนักนายกรัฐมนตรียุคใหม่ (2555) ตามมติคณะรัฐมนตรี 24 เมษายน 2555 ได้เสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้เสนอองค์ประกอบของหลักพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 1) สามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย 2) มีระบบรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

2.5.1.10 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของศิลปิน ศรีจันเพชร

ศิลปิน ศรีจันเพชร (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อในงานของตน 2) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และ 3) การตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่

2.5.1.11 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ตามทัศนะของฐปณีย์ วิชญชน

ฐปณีย์ วิชญชน (2555) ได้สรุปกรอบพันธะรับผิดชอบต่อสังคมของการดำเนินกิจการด้านพลังงานในประเทศไทยต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 1) ความเชื่อใจและสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) ความพึงพอใจของสื่อมวลชนและผู้นำทางความคิด 3) การจัดการงบประมาณและรายได้ 4) ด้านเศรษฐกิจ 5) ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร 6) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และ 7) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.5.1.12 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ตามทัศนะของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2560) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและพนักงานมีความรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติงาน 2) พร้อมแก้ไขในกรณีที่เกิดผลเสีย 3) ความรวดเร็ว 4) ความถูกต้อง 5) ความถี่ในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน 6) มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ แก้ไขปัญหาและแจ้งผลการแก้ไขปัญหา

2.5.1.13 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ตามทัศนะของสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้า (2561) ได้กำหนดองค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 2) การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ 3) คุณภาพของงานด้านปริมาณ 4) ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 5) การร้องเรียนที่ได้รับ 6) การเข้าร่วมประชุมของสมาชิก 7) การตรวจสอบการทุจริต 8) การมีระบบการตรวจสอบที่ดี และ 9) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐโดยสื่อมวลชน

2.5.1.14 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ ตามทัศนะของ Davis, Keith and John W. Newstrom

Davis, Keith and John W. Newstrom (1981) ได้แบ่งพันธะรับผิดชอบที่ผู้บริหารควรมีต่อสังคม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ 2) ความรับผิดชอบทางกฎหมาย 3) ความรับผิดชอบทางจริยธรรม และ 4) ความรับผิดชอบในการใช้ดุลยพินิจ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของพันธะรับผิดชอบ (Accountability) จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 14 แห่ง ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ 2) ความรับผิดชอบทางกฎหมาย 3) ความรับผิดชอบทางจริยธรรม 4) ความรับผิดชอบในการใช้ดุลยพินิจ 5) การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ 5) ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 6) การมีความรับผิดชอบและถูกตรวจสอบได้ด้านการเงิน 7) การมีความรับผิดชอบและการถูกตรวจสอบได้ด้านการบริหาร 8) ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย 9) ผู้บริหารและพนักงานมีความรับผิดชอบผลจากการปฏิบัติงาน 10) การรับการตรวจสอบต่อสาธารณะ 11) การแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจซึ่งส่งผลต่อสาธารณะ 12) จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อปฏิบัติโดยยึดนิติธรรม และความโปร่งใส 13) การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของงานที่ปฏิบัติ 14) คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ 15) ความถูกต้องครบถ้วน 16) จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 17) ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง 18) มุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ 19) พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ 20) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 21) การเผยแพร่นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อ 22) การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 23) รับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ 24) ด้านสังคม และ 25) ด้านสิ่งแวดล้อม

2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้

- 1) การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง 6) ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง 7) ความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 8) มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ 9) ยอมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของหน่วยงานนั้น ๆ 10) กล้าหาญที่จะยอมรับการกระทำ 11) ความรับผิดชอบในงานของตน 2) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และ 3) การตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่

3) การได้รับการยอมรับ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) ยอมรับผลการกระทำของตน 2) การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 3) คุณภาพของงานด้านปริมาณ 4) การร้องเรียนที่ได้รับ 5) การเข้าร่วมประชุมของสมาชิก 6) การตรวจสอบการทุจริต 7) การมีระบบการตรวจสอบที่ดี 8) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐโดยสื่อมวลชน 9) การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 10) จำนวนการร้องเรียนหรือข้อกล่าวหาที่ได้รับ 11) สามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย 12) มีระบบรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และ 13) ความพึงพอใจของสื่อมวลชนและผู้นำทางความคิด

4) การสำนึกในหน้าที่ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) กระทำอย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ 2) การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 3) พร้อมแก้ไขในกรณีที่เกิดผลเสีย 4) ความรวดเร็ว 5) ความถูกต้อง 6) ความถี่ในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน 7) มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ แก้ไขปัญหาและแจ้งผลการแก้ไขปัญหา 8) การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ 9) มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.5.1.1-2.5.1.14 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

องค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ	2.5.1.1	2.5.1.2	2.5.1.3	2.5.1.4	2.5.1.5	2.5.1.6	2.5.1.7	2.5.1.8	2.5.1.9	2.5.1.10	2.5.1.11	2.5.1.12	2.5.1.13	2.5.1.14	รวม
1. พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	9
2. พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	✓				✓	✓				✓					5
3. การได้รับการยอมรับ				✓					✓		✓		✓		5
4. การสำนึกในหน้าที่	✓					✓						✓			4
5. การกำกับดูแลกิจการที่ดี							✓								1
6. การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม							✓								1
7. การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม							✓								1
8. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม							✓								1
9. การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม							✓								1
10. ความเชื่อใจและสนับสนุนจากหน่วยงาน											✓				1
11. การจัดการงบประมาณและรายได้											✓				1
12. ด้านเศรษฐกิจ											✓				1
13. ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร											✓				1
14. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน											✓				1
15. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											✓				1
รวม	2	1	1	2	2	2	6	1	1	1	7	2	2	1	34

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของ พันธะรับผิดชอบ (Accountability) พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 15 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Concept Framework) ในครั้งนี้ ดังนี้

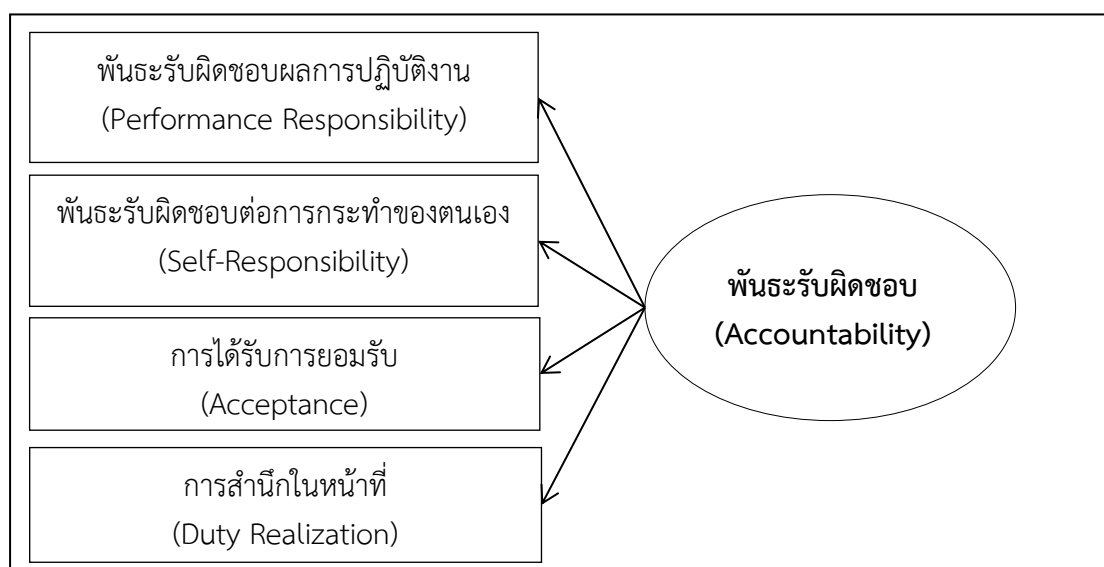
องค์ประกอบที่ 1 พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)

องค์ประกอบที่ 2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)

องค์ประกอบที่ 3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)

องค์ประกอบที่ 4 การสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของพันธะรับผิดชอบได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน 2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) การสำนึกในหน้าที่

2.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต (2555) ได้แสดงไว้ว่า พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน คือ การกระทำหรือการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวังตามตำแหน่งในอาชีพหรือตำแหน่งที่สังคมกำหนดขึ้น ซึ่งโครงสร้างของบทบาทประกอบด้วย ลักษณะที่เฉพาะของแต่ละบุคคล การแสดงผลพฤติกรรมและตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือพฤติกรรมที่คนในสังคมต้องทำตามสถานภาพในกลุ่มหรือสังคมโดย บทบาท (Role) สามารถแยกได้ 4 ประเภทหลักดังนี้

1) บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) ทุกสังคมจะมีบทบาทให้ทุกคนปฏิบัติตามแต่ละสถานภาพ หรือเรียกว่า 2) บทบาทที่กระทำจริง (Role Performance) ในชีวิตจริงทุกคนอาจไม่ได้ปฏิบัติตาม บทบาทที่สังคมกำหนดไว้ เพราะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 3) บทบาทที่ขัดแย้ง (Role Conflict) การอยู่ในสังคมทุกคนจะมีบทบาทที่ต้องกระทำแตกต่างกันหลายบทบาท การแสดงบทบาท หลายบทบาทในเวลาเดียวกัน 4) บทบาทที่ถูกบังคับ (Role Strain) หากในการกระทำตามบทบาทนั้น เกิดความไม่เต็มใจที่จะทำตามบทบาทที่กำหนดไว้การที่บุคคลมีบทบาทต่อสังคม และปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมยอมรับ มีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะทำให้การจัดระเบียบสังคมดีขึ้น เป็นการ ควบคุมสังคมให้เป็นระเบียบ ถ้าคนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามบทบาทของตนในสังคมให้สมกับ สถานภาพที่ได้รับ ก็จะทำให้สังคมเสียระเบียบ ทำให้เกิดปัญหาและความยุ่งยากให้แก่สังคม มี องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) บทบาทที่คาดหวัง 2) บทบาทที่กระทำจริง 3) บทบาทที่ขัดแย้ง และ 4) บทบาทที่ถูกบังคับ

จรินทร์ ศรีสุวรรณ (2555) กล่าวว่าพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานคือ จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วม รับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ระดับ 1 Developing : รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพร้อมต่อการพัฒนา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทัน กำหนดภายใต้คำแนะนำ รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงานอุบัติการณ์ ปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง ระดับ 2 Performer : ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จทันเวลาที่กำหนด ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหาให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าที่ที่มีผลกระทบต่องานได้ ระดับ 3 Achievement : มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน วาง แผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รับผิดชอบต่อ วิเคราะห์ และประเมิน สถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ระดับ 4 Role Model : เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง พัฒนาและสร้างสรรค์งาน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ระดับ 5 Inspire Culture : สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน สร้าง บรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ดีใน การปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพร้อมต่อการ พัฒนา 2) ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน 4) เป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

ธนกรศักดิ์ พรหมสาขา (2556) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน คือ การ วิเคราะห์งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ควรที่จะต้องพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น มีมาตรฐาน มาช่วยในการวิเคราะห์และประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร ก็จะส่งผลถึงองค์การในด้านการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์งาน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กัญญาณัฐ จันทร์เมืองไทย และคณะ (2560) กล่าวว่าพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน คือการปฏิบัติตนในงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะรู้และเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้รู้ทั้งผู้ที่อาวุโสกว่า ผู้ที่เท่าเทียมกัน รักษา จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) หน้าที่และและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อ ผู้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม รู้จักใช้ศิลปะการพูด ไม่ แสดงความขัดแย้ง เรียนรู้งานด้วยตนเอง 3) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เข้าใจและเห็นใจต่อความจำเป็นในธุระส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา สั่งงาน ให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ไม่ใช้อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มี องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อ ผู้บังคับบัญชา และ 3) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Cattell (1936) กล่าวว่าพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่มีความสามารถในการ รับผิดชอบว่าเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ มีความขยันหมั่นเพียรถือศักดิ์ศรียึดมั่นในกฎหมาย ส่วนผู้ที่มีความรับผิดชอบน้อยคือบุคคลที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ และมีหลักเลี้ยวข้อบังคับ มี องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ขยันหมั่นเพียร 3) ถือศักดิ์ศรี และ 4) ยึดมั่นในกฎหมาย

Porter and Lawler (1975) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยที่มีผล ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของ บุคคล 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหาร สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และ จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของบุคคล 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท และ 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน

Steers, R.M. (1977) ได้เสนอแบบจำลองพันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์การว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กร คือ 1) ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจความชัดเจน ในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความ คลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหาร มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยบุคคล และ 2) ปัจจัยองค์กร

Schultz. D. P., Schultz. S.E., (2006) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการที่ดำเนินภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อ การหาแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับสายงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการที่ดำเนิน ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับสายงาน

จากนิยามของพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Accountability Performance) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของพันธะรับผิดชอบ

ผลการปฏิบัติงาน (Accountability Performance) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และ 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน

2.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)

ธีระพล ประไซโย (2546) ได้อธิบายถึงพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ ว่าสาเหตุของการกระทำผิดว่าเป็นผลมาจากภาวะทางจิตใจโดยจะศึกษาวิเคราะห์ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางจิตวิทยาทั่วไปซึ่งศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการพัฒนาทางด้านความเจริญเติบโตทางร่างกายและจิตใจ ปัญหาที่เกี่ยวกับอุปนิสัยที่ต่อต้านสังคม และ 2) การศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของอาชญากรกับจิตที่มีแนวโน้มเบี่ยงเบน และหมายรวมถึงความไม่สมประกอบทางบุคลิกภาพ ความกระทบกระเทือนทางอารมณ์ขาดความสามารถในการควบคุมตนเอง เป็นต้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเจริญเติบโตทางร่างกายและจิตใจ และ 2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง

พรชัย ชันตี (2553) ได้กล่าวถึงพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ ว่าจากหลักฐานนักวิชาการหลายท่านเชื่อว่า มีการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมกระทำผิดโดยมีการพัฒนาเป็นทฤษฎีอาชญาวิทยา อีกทั้งมีการอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมกระทำผิดโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงเวลาดังต่อไปนี้ 1) ยุคความดีและความชั่วร้าย (Good Versus Evil) ในยุคนี้เชื่อว่าปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของอำนาจกลับไม่ว่าจะเป็นอำนาจของพระเจ้าหรือปีศาจ 2) ยุคอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical Criminology) ยุคนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้โดยมนุษย์มีเหตุผล รู้จักคิดก่อนมีพฤติกรรม และมีการแสวงหาความสุขตลอดเวลา ดังนั้นการกระทำผิดเป็นผลมาจากการที่มนุษย์ตัดสินใจเลือกผ่านกระบวนการที่มีเหตุผลที่จะมีพฤติกรรมเช่นนั้น และจากแนวคิดนี้ทำให้มีการพัฒนาเป็นทฤษฎีอาชญาวิทยาใหม่โดยยึดหลักการของสำนักยุคดั้งเดิม ซึ่งมีตัวอย่างทฤษฎีที่สำคัญ เช่น ทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด ทฤษฎีป้องกัน เป็นต้น 3) ยุคอาชญาวิทยาแนววิทยาศาสตร์ (Nineteenth-Century Positivism) เป็นยุคแห่งการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม โดยเชื่อว่าเกิดมาจากปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุม ซึ่งมีสาเหตุหลัก 2 ประการคือ 1) ความผิดปกติทางร่างกาย ประกอบไปด้วยกลุ่มทฤษฎีทางชีววิทยา 4 กลุ่มได้แก่ 1) Biological Inferiority Theory 2) Body-type Theory 3) Difference and Defectiveness Theory และ 4) Nutrition and Vitamin Theory 2) ความผิดปกติทางจิตใจ ประกอบไปด้วยทฤษฎีกลุ่มแนวจิตวิทยา ซึ่งเชื่อว่าจิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจหรือมีส่วนทำให้บุคคลมีพฤติกรรมกระทำผิด ดังนั้นพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรืออาชญากรรม จะเกิดจากความผิดปกติของจิตใจหรือกระบวนการตัดสินใจของมนุษย์ตัวอย่างทฤษฎีกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์และทฤษฎีบุคลิกภาพ เป็นต้น 4) ยุคอาชญาวิทยาเชิงสังคมศาสตร์ (Sociological Criminology) เนื่องจากโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรการเปลี่ยนแปลงระบบการ

ผลิตและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งนั้นในยุคนี้จึงเชื่อว่า สภาพสังคมและกระบวนการทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันรวมทั้งโน้มมน้ำและชักจูงให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว
- 2) การเพิ่มขึ้นของประชากร
- 3) การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต และ
- 4) กระบวนการทางสังคม

จรินทร์ ศรีสุวรรณ (2555) กล่าวว่า จิตสำนึกและพันธะรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่ มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ระดับ 1 developing : รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมต่อการพัฒนา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทันกำหนดภายใต้คำแนะนำ รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงานอุบัติการณ์ ปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง ระดับ 2 Performer: ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จทันเวลาที่กำหนด ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหาให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้ ระดับ 3 Achievement : มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รับผิดชอบต่อ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ระดับ 4 Role model : เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง พัฒนาและสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ระดับ 5 Inspire culture : สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ สนับสนุนส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และ
- 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

ถวิล อรัญเวศ (2556) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบ มี 2 ลักษณะคือ 1) ความรับผิดชอบต่อข้าราชการในอันที่จะให้บริการต่อสาธารณชนตามเป้าที่กำหนด เช่น ความรับผิดชอบต่อที่กำหนดไว้ในหลักธรรมาภิบาล 2) ความรับผิดชอบที่มีต่อบุคคลได้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มอบหมายงานและเป็นการให้สัญญาทางใจว่าผู้ปฏิบัติงานยินดีจะกระทำหน้าที่นั้นเพื่อผู้มอบหมายซึ่งเป็นการทำข้อตกลงกันไว้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความรับผิดชอบต่อให้บริการต่อสาธารณชน และ
- 2) ความรับผิดชอบที่มีต่อบุคคล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557) ได้แสดงไว้ในเอกสารสอนว่า พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ คือ การเคลื่อนไหวร่างกายหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สึกนึก กล่าวคือ อยู่ภายใต้บังคับของจิตใจต้องพิจารณาว่าผู้กระทำคิดที่จะกระทำ ตกลงใจที่จะกระทำ และกระทำไปตามที่ตกลงใจอันสืบเนื่องมาจากความคิดหรือไม่ หากเป็นไปตามขั้นตอนดังกล่าวก็ถือว่ามี การกระทำแล้วโดยหลักแล้วการเคลื่อนไหวร่างกายในขณะละเมอ หรือในขณะเป็นลมบ้าหมูไม่ถือว่าเป็นการกระทำ เพราะผู้เคลื่อนไหวร่างกายไม่ได้คิดและตกลงใจที่จะเคลื่อนไหวร่างกาย แต่ถ้าผู้นั้นรู้ตัวอยู่แล้วว่าชอบละเมอทำการรุนแรงต่าง ๆ อยู่เสมอและยังชินเอาป็นวางไว้ใกล้ตัวก่อนเข้านอน หากนอนแล้วละเมอเอาปืนนั้นยิงคนต้องถือว่ามี การกระทำ หรือแพทย์ห้ามคนไข้ที่เป็นลมบ้าหมูขับรถแต่ยังชินขับรถ และ

เกิดเป็นลมบ้าหมูจนคนตายก็ต้องถือว่ามีการกระทำเช่นกัน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ผู้กระทำความผิดที่ จะกระทำตกลงใจที่จะกระทำ และ 2) ผลของการกระทำ

สุธิตา บัวศิริ (2557) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ คือ คุณลักษณะที่แสดงออก ถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายด้วยความเพียรพยายาม พุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) การปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย 3) มีความภาคภูมิใจในผลงาน

อรุชา อ่อนลมัย (2557) กล่าวว่า พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ คือ ความรับผิดชอบเป็น พื้นฐาน ของคนทำงานที่ทุกคนต้องมี แต่ที่ต่างกันก็คือ ระดับของความรับผิดชอบนั่นเอง ดังนั้น จึงมี คำพูดที่ว่า เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง หรือ เป็นคนมีความรับผิดชอบต่ำหรือแม้กระทั่ง เป็นคนไม่มี ความรับผิดชอบ งานที่จะประสบผลสำเร็จได้ต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบที่สูง เมื่อมีสิ่งนี้ ไม่ว่าจะงาน อะไรที่ทำก็สำเร็จได้ มีคำถาม ถามว่า แล้วจะรู้ได้อย่างไรล่ะว่าใครมีความรับผิดชอบระดับใด เอาอะไร มาวัด คำตอบของคำถามนี้ให้คิดถึงเวลาที่ เคยตำหนิใครบางคนว่าไม่มีความรับผิดชอบ ลองคิดว่า เหตุใดจึงคิดว่าคนผู้นั้นไม่มีความรับผิดชอบ บางท่านยังคิดไม่ออก ถ้าเช่นนั้นเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ ลองดูบททวนว่า เคยเจอเจอประสบการณ์แบบนี้บ้างไหม การผัดนัด ถ้าคนที่คุณนัดไว้ไม่มาเลย แบบ นี้เรียกว่าไม่มีความรับผิดชอบหรือไม่ หรือถ้ามาตามนัดแต่มาสาย แบบนี้เรียกว่ายังพอมีความ รับผิดชอบอยู่บ้างเพราะมาสายยังดีกว่าไม่มา แต่ถ้ามาตรงตามนัดเรียกเขาว่ามีความรับผิดชอบ และ ถ้ามาก่อนเวลานัดเรียกเขาว่ามีความรับผิดชอบสูงหรือไม่ ดังนั้นการให้ระดับความรับผิดชอบ จึง ขึ้นอยู่กับความคิดของคนแต่ละคนบางคนคิดแค่ว่ามาตรงเวลาก็ถือเป็นความรับผิดชอบที่สูงแล้ว แต่ อีกคนคิดว่าต้องมาก่อนเวลาจะได้มีเวลาเตรียมความพร้อม จึงจะถือว่ามีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นการ มีความรับผิดชอบสูงแค่ไหนจึงขึ้นอยู่กับความคิดของแต่ละคน สิ่งหนึ่งที่จะรู้สึกได้คือ การมีความ รับผิดชอบของแต่ละคนนั้น สร้างความพอใจให้คนรอบข้างได้มากน้อยขนาดไหน เพราะนั่นคือสิ่งที่ จะ บอกได้ดีที่สุดถึงระดับความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรฝึกให้ตนเองมีความรับผิดชอบ ในระดับที่คนรอบข้างพอใจ พอใจมาก และพอใจมากที่สุด ก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ไม่ ยาก มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 2) ความรับผิดชอบระดับ ที่คนรอบข้างพอใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวว่าพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ สามารถอธิบาย ด้วยทฤษฎีของอาชญากรรมหรือการกระทำผิดสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1.ทางชี วิวิทยา 2.ทางจิตวิทยาและ 3.ทางสังคมวิทยาการอธิบายถึงสาเหตุการกระทำผิดที่เกิดจากปัจจัยทาง ชีววิทยากล่าวได้ว่า สาเหตุของการกระทำผิดอาศัยสมมติฐานที่สำคัญ ได้แก่ โครโมโซม ยีนส์ ซิวเคมี ฮอร์โมน และลักษณะรูปร่างของมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอาชญากรรม Lombroso อธิบายว่า พฤติกรรมอาชญากรรมของบุคคลมีสาเหตุมาจากความผิดปกติทางร่างกายของบุคคลแต่ ต่อมาภายหลังยังมีความเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยด้านชีววิทยา ในการทำให้บุคคลมี

พฤติกรรมอาชญากรรม ซึ่งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้เช่น การแต่งงาน กฎหมาย ภูมิอากาศเพศ เป็นต้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ทางชีววิทยา 2) ทางจิตวิทยา และ 3) ทางสังคมวิทยา

จากนิยามของพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Accountability Actions) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Accountability Actions) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

2.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการได้รับการยอมรับ (Acceptance)

รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การได้ทำงานสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ 2) การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และ 3) เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

สุกัญญา จันทรมณ (2557) การยอมรับนับถือ คือ การที่บุคคลได้รับยกย่องชมเชยเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการยอมรับนับถือในด้านความต้องการขั้นที่ 4 ของ Maslow และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจแล้วจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ได้รับยกย่องชมเชยเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ ให้การยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 2) การได้รับคำชมเชย 3) การได้รับความไว้วางใจ และ 4) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความสามารถและยอมรับฟังความคิดเห็น

พิศมัย สารการ และคณะ (2559) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจ ต่อค่าตอบแทน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ การได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงานด้านการยกย่องชมเชย เป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแรก ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จในผลงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สอง และตัวแปรความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทนเป็นพยากรณ์ตัวที่สามนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสำนึกในหน้าที่ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญในการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านการยกย่องชมเชย ด้านความสำเร็จในผลงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทนโดยการจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน มีความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ควบคู่ไปกับสื่อสารที่ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์และกฎเกณฑ์ของระบบการจ่ายค่าตอบแทน วิธีการ วัน และเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงต่อเวลา มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 2) การยกย่องชมเชย
- 3) ความสำเร็จในผลงาน และ
- 4) ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ศศกร สร้อยศรี (2561) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
- 2) การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน
- 3) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และ
- 4) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ณิชพร คำเถียร (2559) การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอันใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับความยอมรับนับถือ
- 2) ได้รับการยกย่องชมเชย
- 3) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และ
- 4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

จากนิยามของการได้รับการยอมรับ (Acceptance) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการได้รับการยอมรับ (Acceptance) การวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับความยอมรับนับถือ
- 2) การได้รับการยกย่องชมเชย
- 3) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และ
- 4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

2.5.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ระบุถึงความหมายของคำว่าจิตสำนึก หมายถึง ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัว สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ตัว และ
- 2) การตอบสนองต่อสิ่งเร้า

พิทักษ์ศักดิ์ ทิศาภาคย์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่ได้รับการร้องเรียนผ่านสื่อมวลชน พบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐคิดว่าบทบาทหน้าที่ของตนคือการเป็นตัวกลางของปัญหาที่ได้รับแจ้งจากประชาชน เมื่อได้รับทราบแล้วก็

แจ้งไปยังผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงอีกต่อหนึ่ง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐตระหนักดีถึงบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ทำงานเพื่อประชาชน แต่กลับพบว่าความตระหนักนั้น ล้วนแต่เป็นข้อกำหนดที่ปรากฏอยู่ในเอกสารการทำงานทั้งสิ้น มีเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐส่วนน้อยที่กล่าวว่า การทำงานเพื่อประชาชนเป็นหน้าที่ หรือ จิตสำนึก ที่ต้องปฏิบัติ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) จิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ 2) บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ

จ็อบส์ ดีปี (2557) การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานหรือการตระหนักในปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมาจะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งพนักงานก็ยังมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินของ บริษัทเสมือนหนึ่งเป็นของตนเอง คนที่เป็นผู้จัดการจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น รู้จักที่จะติดตามผลงานกับพนักงาน เมื่อคุณได้มอบความรับผิดชอบในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยและชัดเจน ควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งก็เท่ากับว่าได้กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุดสุดท้ายองค์กรของคุณก็จะเข้าสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และ 4) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน

พระมหาภาณูวัฒน์ ปฏิภาณเมธี (2560) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า จิตสำนึก หมายถึง เป็นภาวะจิตใจของบุคคลที่เกิดจากความสำนึกรับผิดชอบต่อสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเห็นความสำคัญ โดยวัดได้จากการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความรู้สึกรับผิดชอบ และการแสดงความสนใจที่จะมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความสำนึกรับผิดชอบต่อสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ 2) ให้ความสำคัญและรับรู้สถานการณ์ และ 3) การแสดงความสนใจที่จะมีส่วนร่วม

ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การสำนึกในหน้าที่ความตระหนัก หมายถึง ความสำนึกซึ่งบุคคลเคยมีการรับรู้ หรือเคยมีความรู้มาก่อน เป็นการระลึกถึง อารมณ์ ความคิด การกระทำว่าทำอะไรอยู่ รู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไร มีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้นว่ามาจากอะไร เพราะเหตุใด สามารถประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ดังนั้น ความตระหนักจึงเป็นเรื่องของการตื่นตัวทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ โดยอาศัยระยะเวลา เหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนัก มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ระยะเวลา 2) เหตุการณ์ 3) ประสบการณ์ และ 4) สภาพแวดล้อม

จากนิยามของการสำนึกในหน้าที่ (Realize the Duty) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการสำนึกในหน้าที่ (Realize the Duty) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการการสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และการมีความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) การ

สร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และ 4) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน

จากองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ตามที่คณะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ (Accountability) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังแสดงในตารางที่ 2.9 ดังนี้

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พันธะ รับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และโอกาสในการปฏิบัติงาน	1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน
พันธะ รับผิดชอบต่อ การกระทำของ ตนเอง	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน	1) ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน
การได้รับการ ยอมรับ	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ความภาคภูมิใจในอาชีพ และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	1) การได้รับความยอมรับนับถือ 2) การได้รับการยกย่องชมเชย 3) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ
การสำนึกใน หน้าที่	พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และ การมีความรับผิดชอบในการทำงาน	1) การสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน 4) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน

2.6 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แล้วนำมาสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบหลักก็มีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) 5 โมเดล ดังนี้

2.6.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล (Good Governance) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

2.6.1.1 ความโปร่งใส (Transparency)

2.6.1.2 นิติธรรม (Rule of Law)

2.6.1.3 การมีส่วนร่วม (Participation)

2.6.1.4 พันธะรับผิดชอบ (Accountability)

2.6.2 โมเดลการวัดความโปร่งใส (Transparency) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.6.2.1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)

2.6.2.2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)

2.6.2.3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)

2.6.2.4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

2.6.3 โมเดลการวัดนิติธรรม (Rule of Law) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.6.3.1 ความเป็นอิสระ (Independence)

2.6.3.2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)

2.6.3.3 ความเป็นธรรม (Justice)

2.6.3.4 ความเสมอภาค (Equality)

2.6.4 โมเดลการวัดการมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.6.4.1 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)

2.6.4.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)

2.6.4.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)

2.6.4.4 การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)

2.6.5 โมเดลการวัดพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

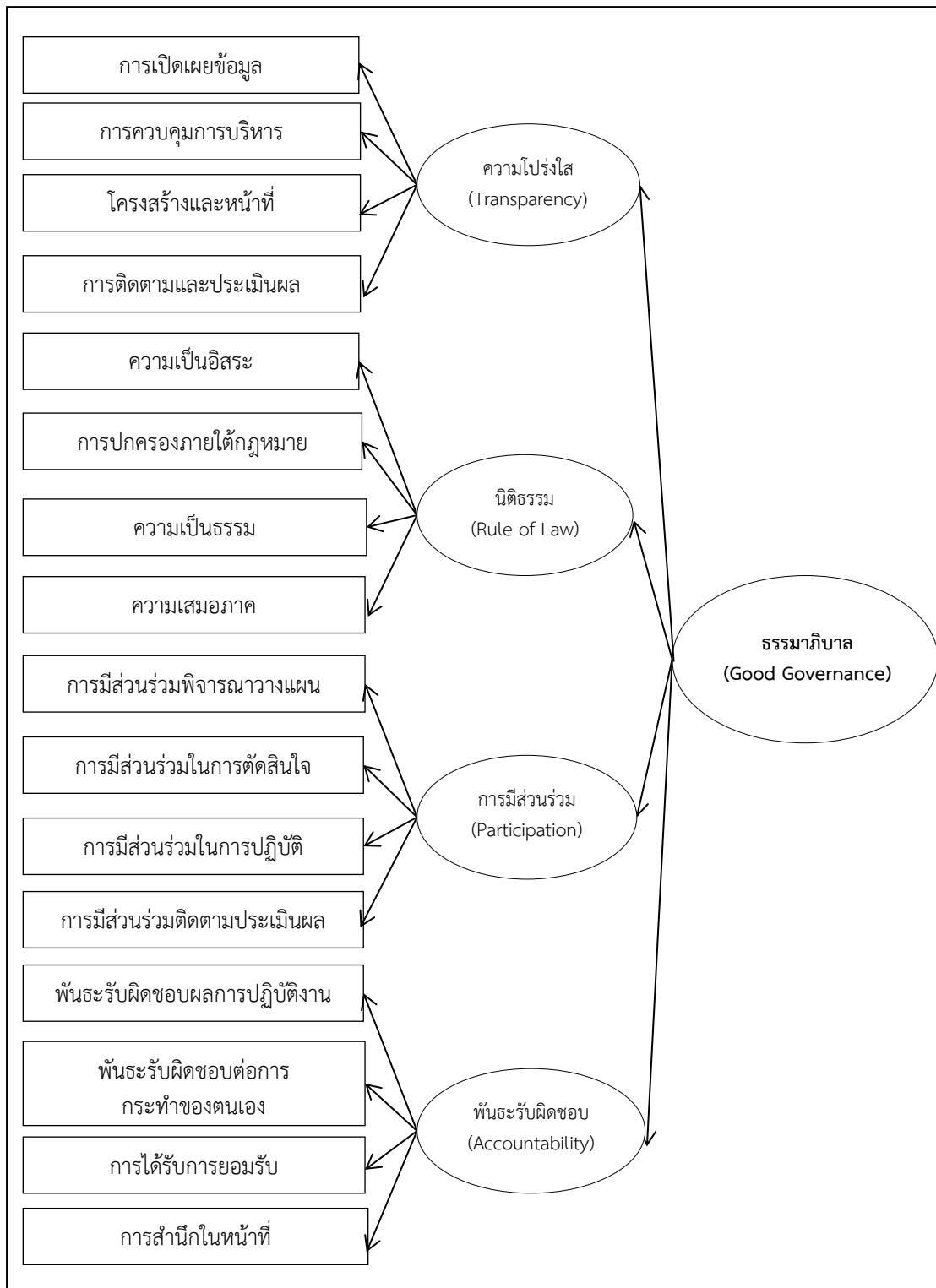
2.6.5.1 พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)

2.6.5.2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)

2.6.5.3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)

2.6.5.4 การสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่จะเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

2.6.6 องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (Transparency) มีตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.6.6.1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2) การมีมาตรฐานการให้บริการ 3) การมีระบบตรวจสอบภายใน และ 4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ

2.6.6.2 การควบคุมการบริหาร (Management Control) มีตัวบ่งชี้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การดำเนินงาน 2) การรายงานทางการเงิน และ 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.6.6.3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ และ 4) หน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.6.6.4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) มีตัวบ่งชี้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ 3) สมรรถนะผลการบริหารและการจัดการศึกษา

2.6.7 องค์ประกอบหลักนิติธรรม (Rule of Law) มีตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.6.7.1 ความเป็นอิสระ (Freedom) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น 2) ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร 3) ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ 4) ผลงานเป็นที่ยอมรับได้

2.6.7.2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Rule under the Law) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันโดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ 2) ความเป็นประชาธิปไตย 3) การจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า

2.6.7.3 ความเป็นธรรม (Fairness) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การแลกเปลี่ยนและตอบแทนกัน 2) การแบ่งปันปันส่วน 3) ความเป็นธรรมทางการเมือง และ 4) การแก้ไข เยียวยา และ ทดแทน

2.6.7.4 ความเสมอภาค (Equality) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเสมอภาคในโอกาส 2) ความเสมอภาคทางสังคม 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย และ 4) ความเสมอภาคทางการเมือง

2.6.8 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (Participation) มีตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.6.8.1 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participate in the Planning) มีตัวบ่งชี้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข

2.6.8.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in the Decision) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การศึกษาค้นคว้าปัญหา 2) ศึกษาสาเหตุของปัญหา 3) ความต้องการของประชาชน และ 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

2.6.8.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participate in the Practice) มีตัวบ่งชี้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) รับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และ 3) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

2.6.8.4 การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participate in the Monitoring and Evaluation) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และ 4) แนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.6.9 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ (Accountability) มีตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.6.9.1 พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (Accountability Performance) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และ 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน

2.6.9.2 พันธะรับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง (Accountability Actions) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 4) การสร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการปฏิบัติงาน

2.6.9.3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 2) การได้รับการยกย่องชมเชย 3) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และ 4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

2.6.9.4 การสำนึกในหน้าที่ (Realize the Duty) มีตัวบ่งชี้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสร้างจิตสำนึกที่ดี และความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และ 4) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา (Indicators of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office) เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนางลักษณ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ **วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition)** อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัววิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ **วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)** ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และ **วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)** เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่ผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 เป็นการศึกษาที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อรองรับโมเดลจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเนื่องจากมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1,100 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2562) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบ จากทัศนะของ Joreskog and Sorbom (1989. อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร แต่นักวิจัยต้องการกำหนดค่าคงที่ให้กับพารามิเตอร์นั้น และมักใช้ในการปรับโมเดล โดยมีเหตุผลในการเลือกแบบ Free Parameter เพราะโมเดลในการวิจัยนี้เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA Model) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ตัวแปรสังเกตจำนวน 16 ตัว และจำนวนเส้นอิทธิพล 20 เส้น รวมทั้งหมด 41 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 820 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 820 จากประชากรจำนวน 1,100 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้หลักการทางสถิติ (Statistical Sampling Methods) โดยมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 80 ของจำนวนประชากรในกรณีที่จำนวนประชากรไม่เกินหลักร้อย (Wiersma, 1995) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80 ของจำนวนจังหวัดในแต่ละภาคของประเทศไทยได้จังหวัดในภาคกลาง รวมกรุงเทพมหานคร 22 จังหวัด ภาคเหนือ 9 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ภาคตะวันออก 7 จังหวัดภาคตะวันตก 5 จังหวัด และภาคใต้ 14 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 76 จังหวัด โดยใช้จำนวนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขตพื้นที่ จำนวน 178 เขต ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 820 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ภาค	จังหวัด	จำนวน เขต	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร, กำแพงเพชร, ชัยนาท, นครนายก, นครปฐม, นครสวรรค์, นนทบุรี, ปทุมธานี, พระนครศรีอยุธยา, พิษณุโลก, เพชรบูรณ์, ลพบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสงคราม, สมุทรสาคร, สระบุรี, สิงห์บุรี, สุโขทัย, สุพรรณบุรี, อ่างทอง, อุทัยธานี	41	236	176

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภาค	จังหวัด	จำนวน เขต	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ภาคเหนือ	เชียงราย, เชียงใหม่, น่าน, พะเยา, แพร่, แม่ฮ่องสอน, ลำปาง, ลำพูน, อุตรดิตถ์	25	149	111
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กาฬสินธุ์, ชัยภูมิ, นครพนม, นครราชสีมา, บึงกาฬ, บุรีรัมย์, มหาสารคาม, มุกดาหาร, ยโสธร, ร้อยเอ็ด, เลย, ศรีสะเกษ, สกลนคร, สุรินทร์, หนองคาย, หนองบัวลำภู, อำนาจเจริญ, อุตรดิตถ์, อุบลราชธานี	56	389	290
ภาคตะวันตก	กาญจนบุรี, ตาก, ประจวบคีรีขันธ์, เพชรบุรี, ราชบุรี	12	72	54
ภาคตะวันออก	จันทบุรี, ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, ตราด, ปราจีนบุรี, ระยอง, สระแก้ว	14	73	54
ภาคใต้	กระบี่, ชุมพร, ตรัง, นครศรีธรรมราช, นราธิวาส, ปัตตานี, พังงา, พัทลุง, ภูเก็ต, ยะลา, ระนอง, สงขลา, สตูล, สุราษฎร์ธานี	30	181	135
รวม		178	1,100	820

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีข้อความ จำนวน 60 ข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และจำนวนข้อความ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวน ตัวบ่งชี้	จำนวน ข้อความ
1. ความโปร่งใส (Transparency)	1.1 การเปิดเผยข้อมูล	4	4
	1.2 โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3	3
	1.3 การควบคุมการบริหาร	4	4
	1.4 การติดตามและประเมินผล	3	3
2. นิติธรรม (Rule of Law)	2.1 ความเป็นอิสระ	4	4
	2.2 การปกครองภายใต้กฎหมาย	4	4
	2.3 ความเป็นธรรม	4	4

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวน ตัวบ่งชี้	จำนวน ข้อคำถาม
3. ความมีส่วนร่วม (Participation)	2.4 ความเสมอภาค	4	4
	3.1 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน	3	3
	3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4	4
	3.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3	3
	3.4 การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	4	4
4. พันธะรับผิดชอบ (Accountability)	4.1 พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	4	4
	4.2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำ	4	4
	4.3 การได้รับการยอมรับ	4	4
	4.4 การสำนึกในหน้าที่	4	4
	รวม	60	60

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และโดยคำนึงถึงข้อแนะนำที่ว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติดีอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” (เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี, 2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้

3.3.4 สร้างแบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูภาคผนวก ก)

3.3.5 นำแบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน (ดูหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ฉ)

แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อความเป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อความไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญนำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$ เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง $\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และ N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อความทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 (ดูผลการวิเคราะห์ในภาคผนวก ค) จากนั้นนำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (ดูในภาคผนวก จ)

3.3.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
ความโปร่งใส (Transparency)	14	0.941
นิติธรรม (Rule of Law)	16	0.947
การมีส่วนร่วม (Participation)	14	0.949
พันธะรับผิดชอบ (Accountability)	16	0.963
รวม	60	0.950

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ส่งหนังสือราชการของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บ

ข้อมูลจากผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแจ้งให้ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือในภาคผนวก ฉ)

3.4.2 ส่งหนังสือราชการของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยการลงทะเบียนด่วนพิเศษ (EMS) พร้อมบรรจุแบบสอบถามและซองจดหมายติดดวงตราไปรษณีย์ โดยได้ระบุให้ส่งถึงผู้วิจัยโดยตรง (ดูหนังสือในภาคผนวก ฉ) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ พบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้โทรศัพท์สอบถามและขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่าได้รับคืนมาจำนวน 795 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 820 ฉบับ เมื่อตรวจสอบพบว่า มีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ ซึ่งจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 795 ฉบับนี้เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของ ไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักที่แสดงในบทที่ 4 พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.87-0.92 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแบบสอบถามหรือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์กำหนดสำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้น เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยมีเกณฑ์การแปลความที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 60 ตัวบ่งชี้จาก 16 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เท่านั้น ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้ จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

3.5.3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ จากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อนจากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

2) ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, (2010)

3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

หากผลการตรวจสอบพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล การวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบที่มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกล องค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และค่าที (t) (2) ค่าสัมประสิทธิ์การ

พยากรณ์ (R^2) (3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient: FS) (4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error: e) (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร (6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) (7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) (8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) (9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) (10) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และ (11) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI)

3.5.3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อย ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ จะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) แต่ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย โดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ดังนี้ คือ (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ ประกอบด้วยค่า SE และค่า t (2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) (4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร (6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) (7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) (8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) (9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) (10) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และ (11) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI)

3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาข้อเขียนของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) และกลุ่ม

ดัชนีความสอดคล้องเชิงประหัต (Parsimony Fit Indices) ดังมีรายละเอียดของค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

3.6.1 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.1.1 ไค-สแควร์ (Chi-square) เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value มากกว่า .05 แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะแปรผันตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของตัวแปร หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เกินไป หรือจำนวนตัวแปรมีมากเกินไป อาจเป็นผลให้ได้ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value น้อยกว่า .05 ซึ่งไม่สามารถนำมาอธิบายหรือสนับสนุนความสอดคล้องของโมเดลได้

3.6.1.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.3 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 หรือ 0.08 โดยยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.4 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้อง (Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square: CMIN/DF) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า CMIN/DF อยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 750 หรืออาจจะน้อยกว่าแล้วแต่กรณี และเหมาะสมกับการวิเคราะห์สำหรับโมเดลที่มีความซับซ้อนหรือมีจำนวนตัวแปรในโมเดลมาก ๆ

3.6.2 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) แตกต่างจากดัชนีความสอดคล้องกลุ่มแรก ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในความจำเพาะบางปัจจัยของโมเดล ซึ่งอาจเกิดจากการสร้างตัวแปรทางทฤษฎีที่หลากหลาย (Multi-Item Construct) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.2.1 ดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed fit index: NFI) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยมใช้กับโมเดลที่มีความซับซ้อน

3.6.2.2 ดัชนีความสอดคล้องของ Tucker and Lewis (Tucker Lewis Index: TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.3 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นค่าดัชนีที่ปรับปรุงขึ้นจากค่าดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.4 ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์ (Relative Non-Centrality Index: RNI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหัต (Parsimony Fit Indices) ใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่คำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) จำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.3.1 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.2 ดัชนีความประหัตของระดับความสอดคล้อง (Parsimony Normed Fit Index: PNFI) ซึ่งนำ NFI มาปรับแก้ มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการศึกษาที่ชนะของ Hair et al (2010) ดังกล่าว และจากข้อเสนอแนะของ Holmes-Smith (2006) ที่เสนอแนะว่า ควรใช้ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องอย่างน้อย 1 ตัวจากค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมในการใช้ค่าสถิติเพื่อเป็นเกณฑ์ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยนี้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
ค่า CMIN/DF	มีค่าตั้งแต่ 1-3 หรือน้อยกว่า แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า NFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 การตรวจสอบค่านำหนักองค์ประกอบ

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบสนองสอบถาม ก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนี้ คือ 1) ศึกษาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1.	องค์ประกอบหลักความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้	TRAN
1.1	การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)	Tran1
1.2	การควบคุมการบริหาร (Management Control)	Tran2
1.3	โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)	Tran3
1.4	การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	Tran4
2.	องค์ประกอบหลักหลักนิติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้	RULE
2.1	ความเป็นอิสระ (Independence)	Rule1
2.2	การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)	Rule2
2.3	ความเป็นธรรม (Justice)	Rule3
2.4	ความเสมอภาค (Equality)	Rule4
3.	องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้	PAR
3.1	ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)	Par1
3.2	ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)	Par2
3.3	ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)	Par3
3.4	ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)	Par4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
4.	องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้	ACC
4.1	พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)	Acc1
4.2	พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)	Acc2
4.3	การได้รับการยอมรับ (Acceptance)	Acc3
4.4	ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)	Acc4

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (Mean)	\bar{X}
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)	C.V.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)	R
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)	R^2
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)	χ^2
องศาอิสระ (Degree of Freedom)	df
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	SE
ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	FS
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้	E
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$)	**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)	*
ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)	CMIN/DF
ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)	RMSEA
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)	GFI
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)	CFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index)	NFI

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาเต็มจำนวน 795 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 820 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	481	61.00
2. หญิง	314	39.00
2. อายุ		
1. 30-39 ปี	66	8.00
2. 41-49 ปี	321	40.00
3. 50-60 ปี	408	52.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	89	11.00
2. ปริญญาโท	482	61.00
3. ปริญญาเอก	224	28.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 6 ปี	104	13.00
2. 6-10 ปี	419	53.00
3. 11 ปีขึ้นไป	272	34.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 481 คนคิดเป็นร้อยละ 61.00 เป็นเพศหญิงจำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 50-60 ปีมากที่สุดจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือมีอายุ 41-49 ปีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอายุ 30-39 ปีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทจำนวน 482 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาปริญญาเอกจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และปริญญาตรีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน

ระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ปีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) ทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และ (3) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่กำหนดว่า “ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%” เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายแสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} >3.00	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
1. ความโปร่งใส (Transparency)			
1.1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)			
1) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.53	12.12
2) กำหนดและแจ้งมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้สาธารณะทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.62	14.12
3) กำหนดระบบตรวจสอบภายในสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.60	13.30
4) เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.55	11.73
1.2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)			
1) กำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างใกล้ชิด	4.57	0.59	12.87
2) ทำรายงานสถานะทางการเงินตามที่ได้กำหนดไว้	4.74	0.54	11.35
3) แจ้งให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.53	0.60	13.20
1.3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)			
1) สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.69	0.53	11.39
2) จัดให้มีการรับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของท่านอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.51	11.78
3) ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเป็นฐานในการพิจารณา	4.67	0.55	11.84
4) ใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด	4.68	0.54	11.60

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} >3.00	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
1.4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)			
1) ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.51	0.57	12.66
2) บริหารงานด้านต่าง ๆ และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.50	11.53
3) กำหนดและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.57	12.66
2. หลักนิติธรรม (Rule of Law)			
2.1 ความเป็นอิสระ (Independence)			
1) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นครอบงำ	4.27	0.64	14.87
2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง	4.50	0.57	12.64
3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	4.29	0.51	11.84
4) ปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.559	0.59	12.83
2.2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)			
1) กำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติการอยู่ร่วมกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.50	0.57	12.64
2) ปฏิบัติตนแบบอย่างตามหลักประชาธิปไตยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและชุมชน	4.27	0.63	14.82
3) จัดระเบียบและแนวปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธอันดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.32	0.49	11.41
4) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด	4.53	0.58	12.78

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} >3.00	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
2.3 ความเป็นธรรม (Justice)			
1) ส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	4.54	0.56	12.40
2) มอบหมายภาระงานตามความสามารถและความเหมาะสม	4.24	0.65	15.40
3) ปฏิบัติตนด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.32	0.50	11.53
4) การแก้ไข เยียวยาและทดแทนต่อผู้ที่รับผลกระทบจากการบริหารจัดการ	4.36	0.52	11.81
2.4 ความเสมอภาค (Equality)			
1) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น	4.28	0.68	15.79
2) ให้โอกาสแก่บุคลากรได้แสดงบทบาทของตนเองต่อสังคม ภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเต็มที่	4.57	0.61	13.39
3) ปฏิบัติตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับและตามที่กฎหมายกำหนด	4.23	0.67	15.74
4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงออกทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย	4.27	0.63	14.66
3. การมีส่วนร่วม (Participation)			
3.1 ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)			
1) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดแผนการปฏิบัติงาน	4.37	0.61	13.89
2) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ	4.23	0.66	15.51

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} >3.00	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
3) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไขแผน	4.28	0.63	14.72
3.2 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)			
1) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา	4.29	0.50	11.72
2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	4.59	0.56	12.24
3) บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนเอง เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ ดีขึ้น	4.56	0.62	13.53
4) บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.63	0.57	12.33
3.3 ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)			
1) การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.33	0.53	12.31
2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนด ปัญหาด้วยตนเอง	4.58	0.55	12.01
3) บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตาม ความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.28	0.64	14.84
3.4 ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)			
1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	4.25	0.64	15.15
2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.58	0.56	12.29
3) บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.71	0.54	11.44
4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้	4.65	0.57	12.22

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} >3.00	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
4. พันธะรับผิดชอบ (Accountability)			
4.1 พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)			
1) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ	4.26	0.66	15.45
2) ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกระดับ	4.48	0.57	12.68
3) มีความชัดเจนในบทบาทและยอมรับในบทบาทของตนเอง	4.26	0.67	15.66
4) เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง	4.25	0.63	14.71
4.2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)			
1) ส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.25	0.66	15.51
2) กระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	4.57	0.62	13.48
3) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่	4.23	0.67	15.84
4) สร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	4.49	0.57	12.67
4.3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)			
1) ยอมรับและนับถือจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่	4.27	0.61	14.26
2) ยกย่องและชมเชยจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่	4.32	0.51	11.71
3) มีความภาคภูมิใจอาชีพของตนเอง	4.33	0.52	11.99
4) เห็นความสำคัญของการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพของท่าน	4.26	0.64	15.07
4.4 ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)			
1) สร้างจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่	4.60	0.56	12.26
2) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.55	0.57	12.55
3) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน	4.23	0.67	15.86
4) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.25	0.65	15.18

หมายเหตุ: ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.50-0.68 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

- 1) การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) 2) การควบคุมการบริหาร (Management Control)
- 3) โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) และ 4) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.35-14.12

องค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความเป็นอิสระ (Independence) 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) 3) ความเป็นธรรม (Justice) และ 4) ความเสมอภาค (Equality) มีตัวบ่งชี้รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.41-15.79

องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

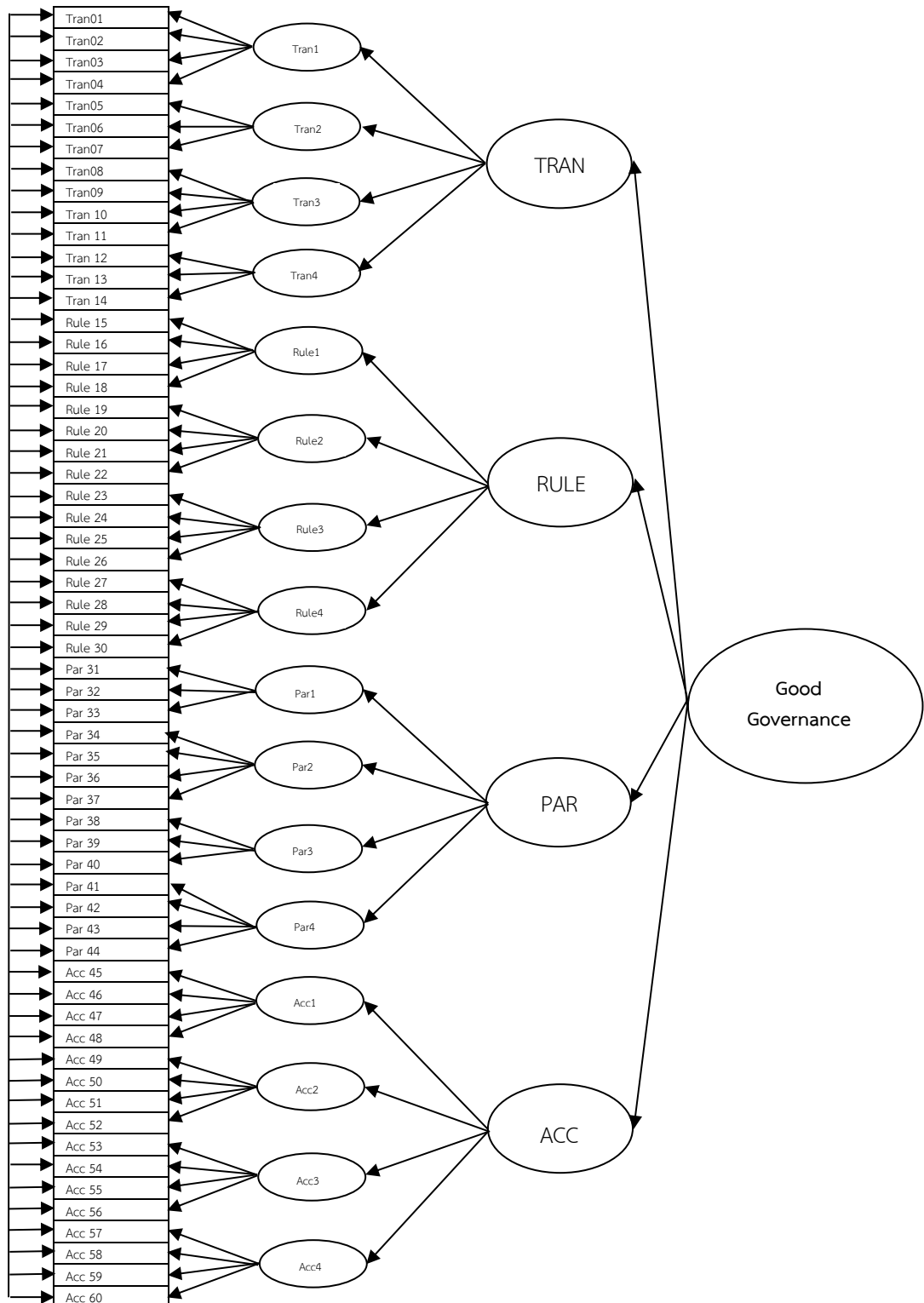
- 1) ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning) 2) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions) 3) ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice) และ 4) ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.44-15.51

องค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility) 2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility) 3) การได้รับการยอมรับ (Acceptance) และ 4) ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization) มีตัวบ่งชี้รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-15.86

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วย 60 ตัวบ่งชี้จาก 16 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะมีความใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011)

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองหนึ่ง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อยจำนวน 16 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยเป็น 4 โมเดล ดังนี้

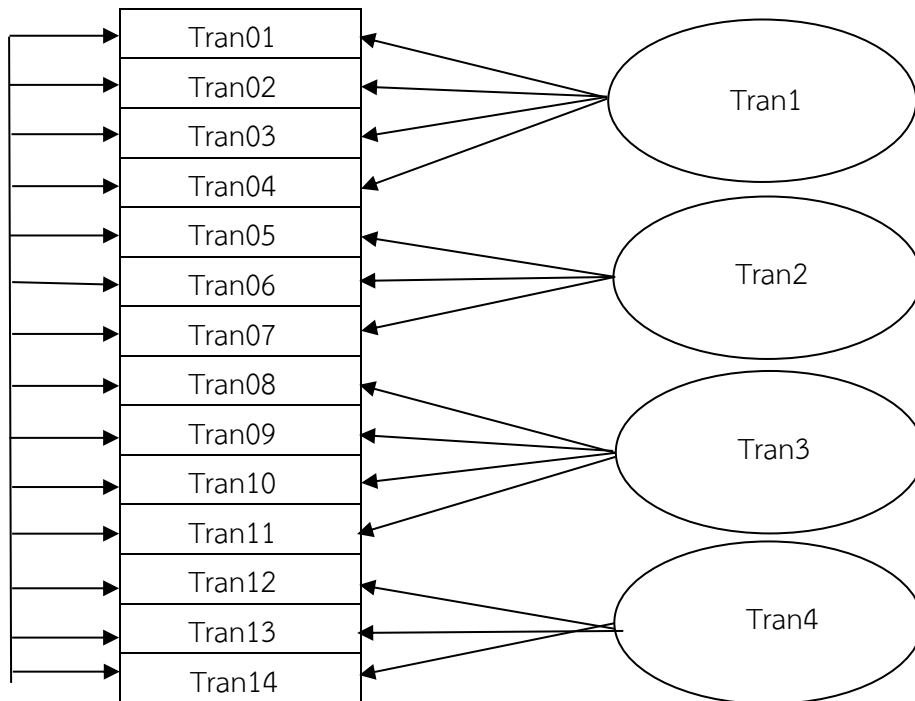
1) องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (Transparency) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบหลักนิติธรรม (Rule of Law) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้

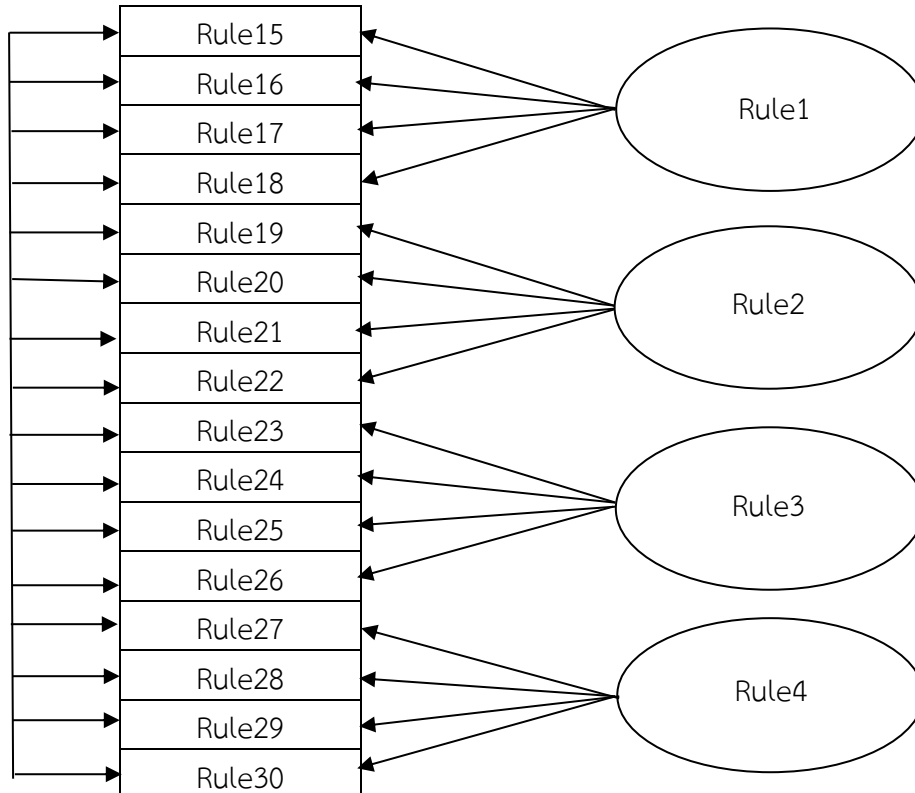
3) องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (Participation) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (Accountability) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้

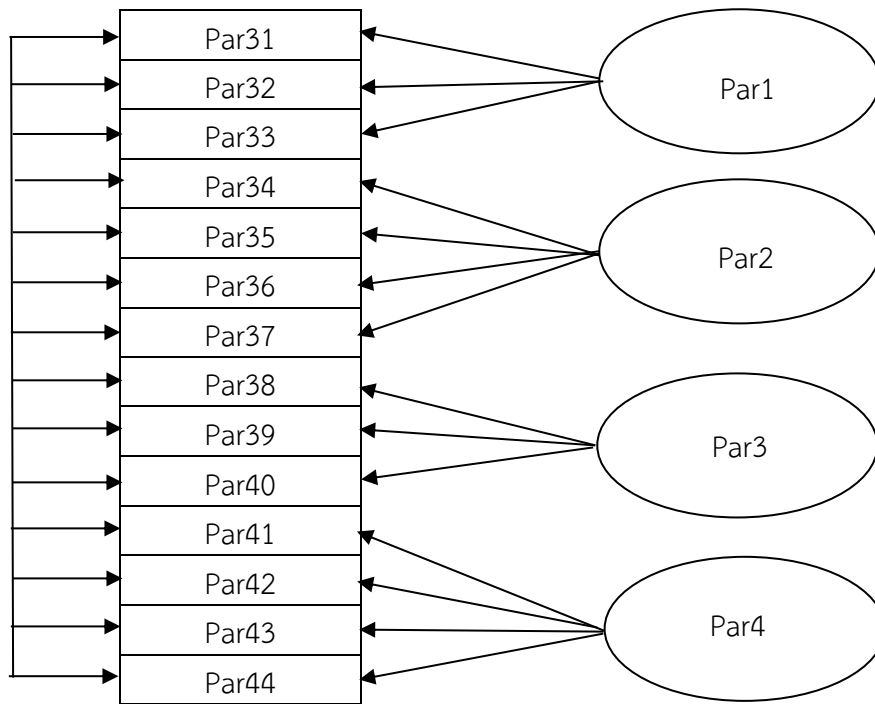
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพที่ 4.2 ดังต่อไปนี้



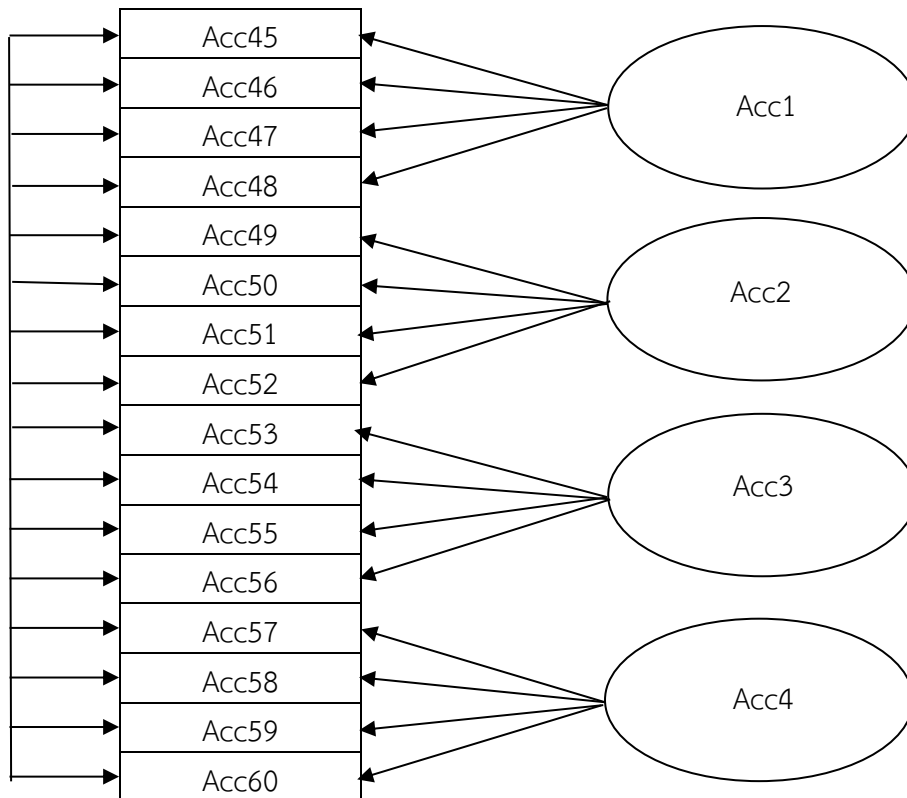
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันความโปร่งใส (TRAN)



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันนิติธรรม (RULE)



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันการมีส่วนร่วม (PAR)



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันพันธุกรรม (ACC)

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539)

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น (Probability) ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และวิเคราะห์หาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างจากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) Measurers of Sampling Adequacy: MSA ว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ซึ่งคิมและมัทเชลเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากพอและเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกรายเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.5-4.8

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลความโปร่งใส (TRAN)

ตัวบ่งชี้	Tran01	Tran02	Tran03	Tran04	Tran05	Tran06	Tran07	Tran08	Tran09	Tran10	Tran11	Tran12	Tran13	Tran14
Tran01	1													
Tran02	.509**	1												
Tran03	.637**	.667**	1											
Tran04	.426**	.561**	.593**	1										
Tran05	.567**	.315**	.456**	.704**	1									
Tran06	.433**	.457**	.630**	.818**	.727**	1								
Tran07	.487**	.596**	.664**	.631**	.546**	.698**	1							
Tran08	.438**	.553**	.597**	.948**	.685**	.800**	.604**	1						
Tran09	.889**	.486**	.611**	.393**	.528**	.388**	.445**	.383**	1					
Tran10	.397**	.550**	.539**	.928**	.644**	.755**	.571**	.925**	.351**	1				
Tran11	.443**	.577**	.592**	.984**	.688**	.798**	.615**	.964**	.410**	.944**	1			
Tran12	.711**	.738**	.920**	.625**	.415**	.595**	.640**	.629**	.672**	.585**	.640**	1		
Tran13	.873**	.495**	.576**	.363**	.513**	.354**	.428**	.370**	.885**	.333**	.380**	.655**	1	
Tran14	.711**	.738**	.920**	.625**	.415**	.595**	.640**	.633**	.668**	.585**	.640**	.996**	.655**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลความโปร่งใส (Tran) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Tran12) และกำหนดและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (Tran14) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .996 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือกำหนดและแจ้งมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้สาธารณะทราบอย่างสม่ำเสมอ (Tran02) และกำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างใกล้ชิด (Tran05) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลนิติธรรม (RULE)

ตัวบ่งชี้	Rule15	Rule16	Rule17	Rule18	Rule19	Rule20	Rule21	Rule22	Rule23	Rule24	Rule25	Rule26	Rule27	Rule28	Rule29	Rule30
Rule15	1															
Rule16	.405**	1														
Rule17	.484**	.662**	1													
Rule18	.422**	.699**	.459**	1												
Rule19	.391**	.970**	.653**	.699**	1											
Rule20	.926**	.401**	.481**	.406**	.394**	1										
Rule21	.449**	.640**	.815**	.407**	.627**	.458**	1									
Rule22	.305**	.608**	.432**	.328**	.586**	.318**	.410**	1								
Rule23	.439**	.778**	.468**	.747**	.778**	.459**	.480**	.491**	1							
Rule24	.910**	.390**	.439**	.394**	.384**	.917**	.460**	.302**	.450**	1						
Rule25	.433**	.630**	.797**	.382**	.625**	.446**	.916**	.410**	.475**	.444**	1					
Rule26	.391**	.567**	.690**	.330**	.550**	.377**	.788**	.335**	.416**	.361**	.823**	1				
Rule27	.867**	.414**	.471**	.424**	.407**	.865**	.431**	.309**	.439**	.843**	.419**	.343**	1			
Rule28	.392**	.331**	.457**	.376**	.317**	.402**	.453**	.464**	.386**	.426**	.429**	.375**	.383**	1		
Rule29	.864**	.383**	.447**	.351**	.357**	.836**	.431**	.300**	.361**	.849**	.423**	.358**	.800**	.324**	1	
Rule30	.916**	.343**	.450**	.337**	.337**	.889**	.441**	.267**	.374**	.875**	.425**	.363**	.836**	.323**	.826**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลเป็นหลักนิติธรรม (RULE) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง (Rule16) และกำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติการอยู่ร่วมกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Rule19) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .970 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด (Rule22) และปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับและตามที่กฎหมายกำหนด (Rule29) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลหลักการมีส่วนร่วม (PAR)

ตัวบ่งชี้	Par31	Par32	Par33	Par34	Par35	Par36	Par37	Par38	Par39	Par40	Par41	Par42	Par43	Par44
Par31	1													
Par32	.466**	1												
Par33	.427**	.329**	1											
Par34	.777**	.506**	.416**	1										
Par35	.386**	.678**	.397**	.418**	1									
Par36	.334**	.365**	.360**	.390**	.345**	1								
Par37	.442**	.637**	.384**	.491**	.619**	.457**	1							
Par38	.364**	.344**	.904**	.394**	.398**	.377**	.316**	1						
Par39	.491**	.370**	.461**	.519**	.552**	.732**	.608**	.447**	1					
Par40	.396**	.600**	.359**	.429**	.634**	.558**	.717**	.393**	.627**	1				
Par41	.419**	.720**	.388**	.448**	.823**	.476**	.617**	.408**	.537**	.735**	1			
Par42	.430**	.378**	.361**	.465**	.333**	.596**	.615**	.307**	.624**	.415**	.301**	1		
Par43	.380**	.332**	.888**	.395**	.392**	.352**	.320**	.928**	.419**	.379**	.385**	.399**	1	
Par44	.403**	.343**	.901**	.372**	.387**	.339**	.306**	.885**	.448**	.378**	.401**	.355**	.845**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Par38) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Par43) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .928 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติของท่าน (Par41) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (Par42) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .301 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโมเดลพันธะ
รับผิดชอบ (ACC)

ตัวบ่งชี้	Acc 45	Acc 46	Acc 47	Acc 48	Acc 49	Acc 50	Acc 51	Acc 52	Acc 53	Acc 54	Acc 55	Acc 56	Acc 57	Acc 58	Acc 59	Acc 60
Acc45	1															
Acc46	.379**	1														
Acc47	.953**	.374**	1													
Acc48	.901**	.397**	.882**	1												
Acc49	.844**	.326**	.804**	.816**	1											
Acc50	.363**	.351**	.340**	.365**	.318**	1										
Acc51	.866**	.363**	.870**	.851**	.817**	.329**	1									
Acc52	.378**	.962**	.373**	.384**	.326**	.342**	.364**	1								
Acc53	.901**	.426**	.882**	.874**	.806**	.379**	.841**	.411**	1							
Acc54	.401**	.586**	.373**	.382**	.349**	.369**	.378**	.601**	.428**	1						
Acc55	.374**	.565**	.358**	.382**	.378**	.360**	.372**	.570**	.410**	.908**	1					
Acc56	.924**	.363**	.894**	.899**	.854**	.341**	.865**	.376**	.895**	.392**	.376**	1				
Acc57	.469**	.750**	.456**	.462**	.424**	.431**	.430**	.762**	.488**	.448**	.423**	.457**	1			
Acc58	.335**	.499**	.324**	.327**	.306**	.646**	.314**	.512**	.342**	.570**	.556**	.318**	.426**	1		
Acc59	.893**	.392**	.875**	.878**	.800**	.363**	.864**	.354**	.858**	.385**	.392**	.867**	.434**	.319**	1	
Acc60	.940**	.399**	.921**	.916**	.835**	.357**	.891**	.392**	.911**	.401**	.378**	.928**	.475**	.331**	.911**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยโมเดลหลักความรับผิดชอบ (ACC) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกระดับ (Acc46) และสร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ (Acc52) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .962 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (Acc49) และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Acc58) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .306 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ตัวบ่งชี้
 ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากตารางที่ 4.5-4.10 แสดง
 ให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ค่าสถิติของ
 Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling
 Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อยคือ โมเดลความโปร่งใส โมเดลนิติธรรม โมเดลการมีส่วนร่วม
 ร่วม และโมเดลหลักพันธะรับผิดชอบ ปรากฏผลในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin
 Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลย่อยธรรมชาติสำหรับ
 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โมเดลการวัด	Bartlett Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
ความโปร่งใส (TRAN)	19783.819	.000	.918
นิติธรรม (RULE)	16438.518	.000	.919
การมีส่วนร่วม (PAR)	11183.055	.000	.871
พันธะรับผิดชอบ (ACC)	18925.838	.000	.923

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อน
 นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์
 เอกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ
 19783.819, 16438.518, 11183.055, และ 18925.838 ตามลำดับซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า
 .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่า
 เท่ากับ .918, .919, .871, และ .923 ตามลำดับโดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มี
 ความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและ
 มัชเลอร์ ซึ่งได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากเหมาะสมในการ
 วิเคราะห์องค์ประกอบ และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินไปไม่
 เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงในสมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ
 มาตรฐานจากตัวบ่งชี้จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลความโปร่งใส (TRAN)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความโปร่งใส (TRAN) แสดงในตารางที่
 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบ
 ความโปร่งใส (Tran) แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลความโปร่งใส (TRAN) แสดงในภาพที่
 4.6

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความโปร่งใส (TRAN)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์องค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
Tran1	Tran01	0.47	-	-	0.22	0.00	0.21
	Tran02	0.57	.02	17.17**	0.32	0.00	0.25
	Tran03	0.58	.03	19.82**	0.34	0.08	0.23
	Tran04	0.97	.03	28.05**	0.95	0.62	0.01
Tran2	Tran05	0.79	-	-	0.63	0.16	0.18
	Tran06	0.91	0.47	25.04**	0.83	0.38	0.04
	Tran07	0.69	0.65	20.62**	0.48	0.05	0.13
Tran3	Tran08	0.96	-	-	0.93	0.04	0.02
	Tran09	0.42	0.26	37.38**	0.17	0.14	0.21
	Tran10	0.94	0.01	37.19**	0.89	0.01	0.03
	Tran11	1.00	0.12	28.85**	1.00	0.09	0.00
Tran4	Tran12	0.99	-	-	0.99	0.04	0.00
	Tran13	0.65	0.02	24.97**	0.43	0.18	0.14
	Tran14	0.99	0.00	26.35**	0.99	0.27	0.00

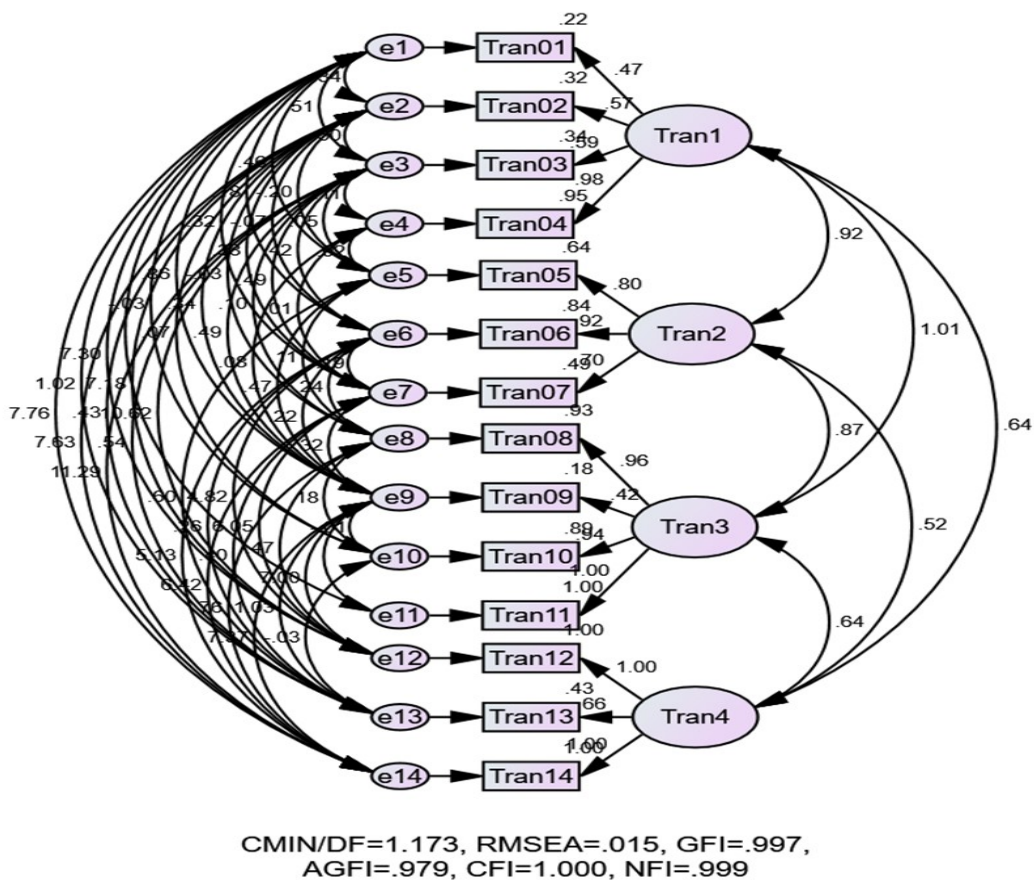
** P < .01

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความโปร่งใส (Tran)

องค์ประกอบย่อย	Tran1	Tran2	Tran3	Tran4
Tran1	1.00			
Tran2	0.77**	1.00		
Tran3	0.84**	0.82**	1.00	
Tran4	0.92**	0.63**	0.69**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.10, 4.11 สามารถสร้างโมเดลความโปร่งใส (TRAN) ได้ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความโปร่งใส (TRAN)

จากตารางที่ 4.10, 4.11 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความโปร่งใส (TRAN) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.979 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015 ความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เท่ากับ 0.999

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.6 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.42-1.00 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ที่ Tran01-Tran04 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเปิดเผยข้อมูล (Tran1) ตัวบ่งชี้ที่ Tran05-Tran07 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการควบคุมการบริหาร (Tran2) ตัวบ่งชี้ที่ Tran08-Tran11 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทักษะโครงสร้างและหน้าที่ (Tran3) และตัวบ่งชี้ที่ Tran12-Tran14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการติดตามและประเมินผล (Tran4)

จากตารางที่ 4.11 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลหลักความโปร่งใส (TRAN) มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.63-0.91

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนีตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับโมเดลหลักความโปร่งใส (TRAN) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

$$\text{Tran1} = 0.00(\text{Tran01}) + 0.00(\text{Tran02}) + 0.08(\text{Tran03}) + 0.62(\text{Tran04})$$

$$\text{Tran2} = 0.16(\text{Tran05}) + 0.38(\text{Tran06}) + 0.05(\text{Tran07})$$

$$\text{Tran3} = 0.04(\text{Tran08}) + 0.14(\text{Tran09}) + 0.01(\text{Tran10}) + 0.09(\text{Tran11})$$

$$\text{Tran4} = 0.04(\text{Tran12}) + 0.18(\text{Tran13}) + 0.27(\text{Tran14})$$

2. โมเดลนิติธรรม (RULE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนิติธรรม (RULE) แสดงในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนิติธรรม (Rule) แสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลนิติธรรม (RULE) แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนิติธรรม (RULE)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	S.E.	t			
Rule1	Rule15	0.97	-	-	0.94	0.35	0.02
	Rule16	0.41	0.03	12.65**	0.17	0.08	0.26
	Rule17	0.49	0.02	16.06**	0.24	0.03	0.19
	Rule18	0.42	0.03	13.24**	0.18	0.00	0.28
Rule2	Rule19	0.40	-	-	0.16	0.00	0.26
	Rule20	0.96	0.21	12.36**	0.92	0.09	0.03
	Rule21	0.47	0.07	12.36**	0.22	0.00	0.18
	Rule22	0.32	0.04	16.48**	0.10	0.00	0.29
Rule3	Rule23	0.46	-	-	0.21	0.01	0.24
	Rule24	0.95	0.16	14.55**	0.91	0.13	0.03
	Rule25	0.45	0.06	12.67**	0.21	0.00	0.19
	Rule26	0.38	0.07	10.85**	0.14	0.00	0.22
Rule4	Rule27	0.90	-	-	0.81	0.09	0.08
	Rule28	0.41	0.03	11.71**	0.17	0.01	0.30
	Rule29	0.88	0.02	38.58**	0.77	0.04	0.09
	Rule30	0.93	0.02	44.82**	0.87	0.13	0.05

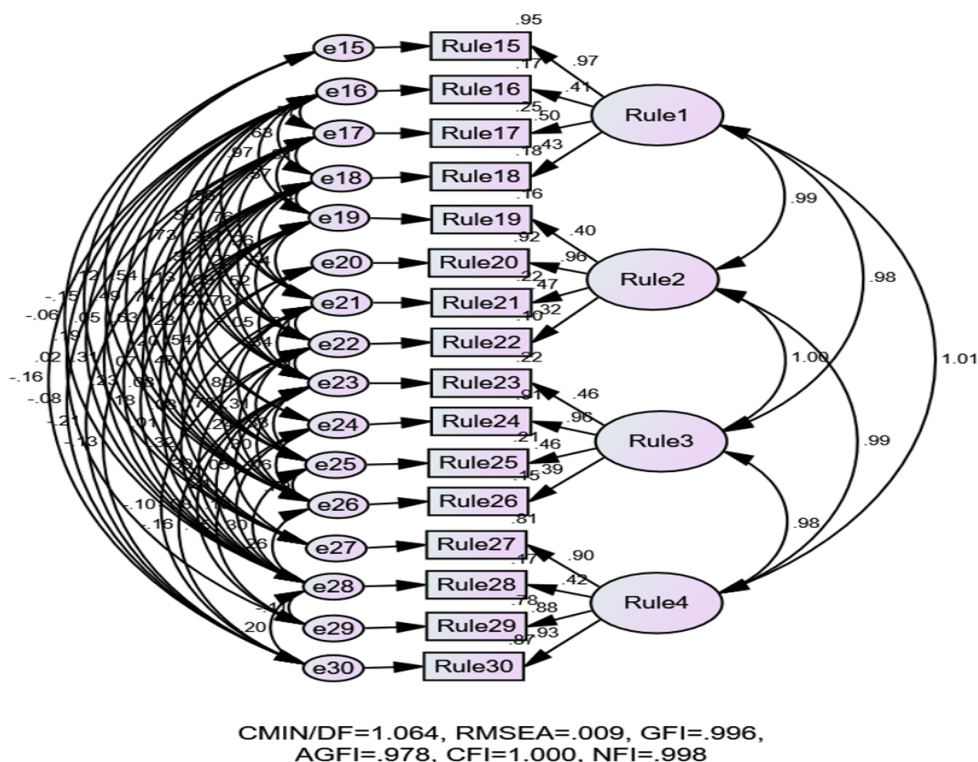
** P < .01

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนิติธรรม (Rule)

องค์ประกอบย่อย	Rule1	Rule2	Rule3	Rule3
Rule1	1.00			
Rule2	0.98**	1.00		
Rule3	0.97**	0.99**	1.00	
Rule4	1.00**	0.99**	0.98**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.12, 4.13 สร้างโมเดลนิติธรรม (RULE) ได้ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันชนิดธรรม (RULE)

จากตารางที่ 4.12, 4.13 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชนิดของโมเดลชนิดธรรม (RULE) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.996 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.978 ค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.009 ความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.12 และภาพที่ 4.7 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.32-0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ที่ Rule15-Rule18 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเป็นอิสระ (Rule1) ตัวบ่งชี้ที่ Rule19-Rule22 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการปกครองภายใต้กฎหมาย (Rule2) และตัวบ่งชี้ที่ Rule23-Rule26 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเป็นธรรม (Rule3) และตัวบ่งชี้ที่ Rule27-Rule30 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเสมอภาค (Rule4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลนิติธรรม (RULE) มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.97-1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับโมเดลนิติธรรม (RULE) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

$$\text{Rule1}=0.35(\text{Rule15})+0.08(\text{Rule16})+0.03(\text{Rule17})+0.00(\text{Rule18})$$

$$\text{Rule2}=0.00(\text{Rule19})+0.09(\text{Rule20})+0.00(\text{Rule21})+0.00(\text{Rule22})$$

$$\text{Rule3}=0.01(\text{Rule23})+0.13(\text{Rule24})+0.00(\text{Rule25})+0.00(\text{Rule26})$$

$$\text{Rule4}=0.09(\text{Rule27})+0.01(\text{Rule28})+0.04(\text{Rule29})+0.13(\text{Rule30})$$

3. โมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Par) แสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	S.E.	t			
Par1	Par31	0.42	-	-	0.17	0.02	0.23
	Par32	0.37	0.08	11.53**	0.14	0.01	0.26
	Par33	0.96	0.21	13.29**	0.92	0.11	0.03
Par2	Par34	0.71	-	-	0.50	1.03	0.12
	Par35	0.87	0.09	15.31**	0.75	1.85	0.08
	Par36	0.59	0.10	9.71**	0.34	1.21	0.25
	Par37	0.70	0.09	12.45**	0.49	1.14	0.17
Par3	Par38	0.98	-	-	0.96	0.58	0.02
	Par39	0.47	0.03	14.08**	0.22	0.15	0.25
	Par40	0.41	0.03	12.50**	0.17	0.01	0.24
Par4	Par41	0.44	-	-	0.19	0.03	0.26
	Par42	0.30	0.09	8.37**	0.09	0.02	0.34
	Par43	0.96	0.19	13.56**	0.92	0.10	0.04
	Par44	0.92	0.18	12.75**	0.85	0.02	0.06

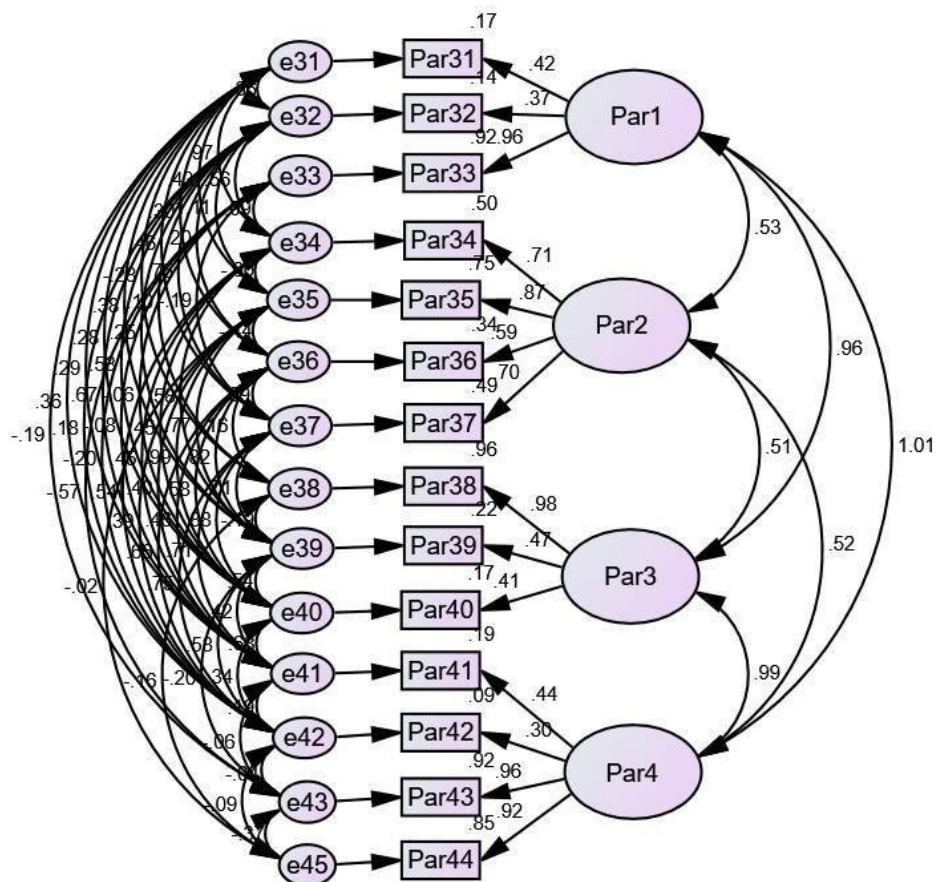
** P < .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Par)

องค์ประกอบย่อย	Par1	Par2	Par3	Par4
Par1	1.00			
Par2	0.54**	1.00		
Par3	0.98**	0.51**	1.00	
Par4	1.00**	0.53**	1.00	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.14, 4.15 สามารถสร้างโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) ได้ดังภาพที่ 4.8



CMIN/DF=1.530, MR, RMSEA=.025, GFI=.996, AGFI=.973, CFI=.999, NFI=.998

ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีส่วนร่วม (PAR)

จากตารางที่ 4.14, 4.15 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.996 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.025 ความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.8 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.30-0.98 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ Par31-Par33 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Par1) ตัวบ่งชี้ที่ Par34-Par37 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Par2) ตัวบ่งชี้ที่ Par38-Par40 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบ

ย่อยส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Par3) และตัวบ่งชี้ที่ Par41-Par44 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบ ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถ พิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ องค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความ แปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.51-1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัว บ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อน เข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้าง สเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) ได้สเกล องค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

$$\text{Par1} = 0.02(\text{Par31}) + 0.01(\text{Par32}) + 0.11(\text{Par33})$$

$$\text{Par2} = 1.03(\text{Par34}) + 1.85(\text{Par35}) + 1.21(\text{Par36}) + 1.14(\text{Par37})$$

$$\text{Par3} = 0.58(\text{Par38}) + 0.15(\text{Par39}) + 0.01(\text{Par40})$$

$$\text{Par4} = 0.03(\text{Par41}) + 0.02(\text{Par42}) + 0.10(\text{Par43}) + 0.02(\text{Par44})$$

4. โมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Acc) แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลพันธะรับผิดชอบ (PAR) แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	S.E.	t			
Acc1	Acc45	0.96	-	-	0.87	0.07	0.03
	Acc46	0.40	0.02	12.38**	0.88	0.06	0.26
	Acc47	0.94	0.01	87.97**	0.16	0.04	0.05
	Acc48	0.93	0.01	60.45**	0.92	0.07	0.04
Acc2	Acc49	0.87	-	-	0.77	0.10	0.09
	Acc50	0.36	0.03	10.89**	0.13	0.15	0.32
	Acc51	0.92	0.02	40.87**	0.85	0.01	0.06
	Acc52	0.39	0.03	11.94**	0.15	0.10	0.27
Acc3	Acc53	0.93	-	-	0.87	0.10	0.04
	Acc54	0.41	0.02	12.82**	0.16	0.02	0.21
	Acc55	0.39	0.03	12.10**	0.15	0.01	0.22
	Acc56	0.95	0.01	58.04**	0.91	0.19	0.03
Acc4	Acc57	0.48	-	-	0.23	0.00	0.24
	Acc58	0.33	0.07	10.10**	0.11	0.00	0.28
	Acc59	0.93	0.15	14.99**	0.86	0.04	0.06
	Acc60	0.97	0.15	15.48**	0.95	0.13	0.01

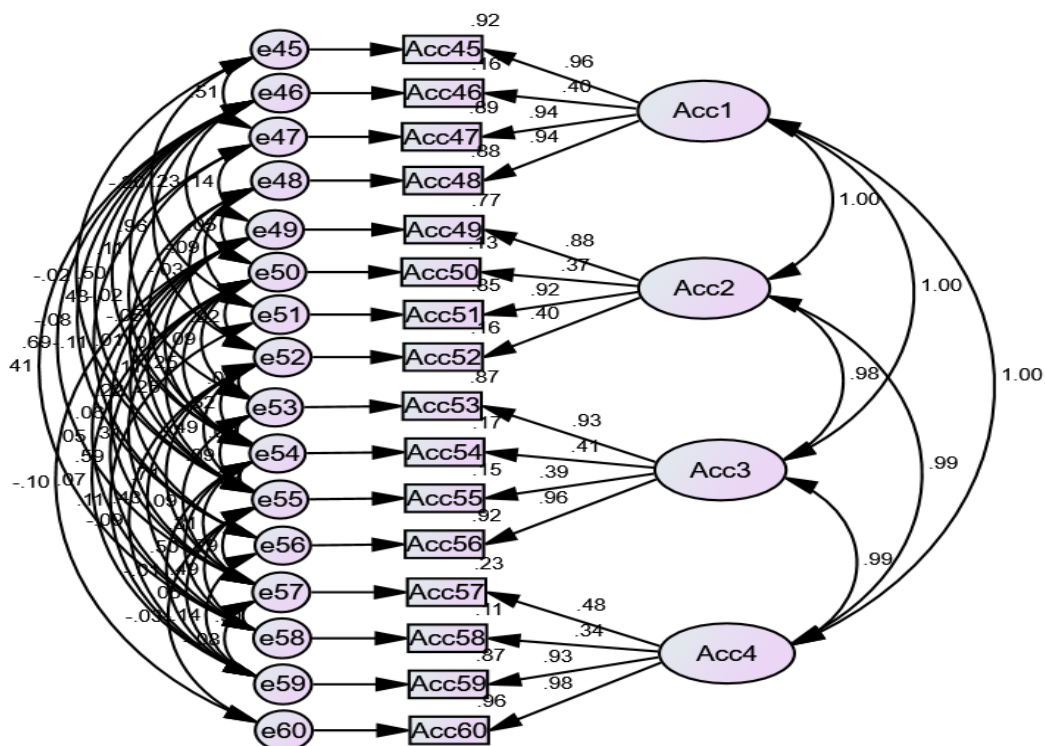
** P < .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Acc)

องค์ประกอบย่อย	Acc1	Acc2	Acc3	Acc4
Acc1	1.00			
Acc2	0.99**	1.00		
Acc3	1.00**	0.97**	1.00	
Acc4	1.00**	0.98**	0.99**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.16, 4.17 สามารถสร้างโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC) ได้ดังภาพที่ 4.9



CMIN/DF=.938, RMSEA=.000, GFI=.994,
AGFI=.981, CFI=1.000, NFI=.998

ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพันธุ์รับผิดชอบ (ACC)

จากตารางที่ 4.16, 4.17 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพันธุ์รับผิดชอบ (ACC) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.994 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.981 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.16 และภาพที่ 4.9 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.33-0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ที่ Acc45-Acc48 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยพันธุ์รับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Acc1) ตัวบ่งชี้ที่ Acc49-Acc52 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยพันธุ์รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Acc2) ตัวบ่งชี้ที่ Acc53-Acc56 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการยอมรับ (Acc3) และตัวบ่งชี้ที่ Acc57-Acc60 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการยอมรับ (Acc4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC) มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.97-1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามามีวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับโมเดลพันธะรับผิดชอบ (ACC) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

$$Acc1=0.07(Acc45)+0.06(Acc46)+0.04(Acc47)+0.07(Acc48)$$

$$Acc2=0.10(Acc49)+0.15(Acc50)+0.01(Acc51)+0.10(Acc52)$$

$$Acc3=0.10(Acc53)+0.02(Acc54)+0.01(Acc55)+0.19(Acc56)$$

$$Acc4=0.00(Acc57)+0.00(Acc58)+0.04(Acc59)+0.13(Acc60)$$

โดยภาพรวม จากตารางที่ 4.10-4.17 และภาพที่ 4.6-4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำผลการวิเคราะห์สำหรับการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 16 ตัว ได้ดังสมการ

$$Tran1=0.00(Tran01)+0.00(Tran02)+0.08(Tran03)+0.62(Tran04)$$

$$Tran2=0.16(Tran05)+0.38(Tran06)+0.05(Tran07)$$

$$Tran3=0.04(Tran08)+0.14(Tran09)+0.01(Tran10)+0.09(Tran11)$$

$$Tran4=0.04(Tran12)+0.18(Tran13)+0.27(Tran14)$$

$$Rule1=0.35(Rule15)+0.08(Rule16)+0.03(Rule17)+0.00(Rule18)$$

$$Rule2=0.00(Rule19)+0.09(Rule20)+0.00(Rule21)+0.00(Rule22)$$

$$Rule3=0.01(Rule23)+0.13(Rule24)+0.00(Rule25)+0.00(Rule26)$$

$$Rule4=0.09(Rule27)+0.01(Rule28)+0.04(Rule29)+0.13(Rule30)$$

$$Par1=0.02(Par31)+0.01(Par32)+0.11(Par33)$$

$$Par2=1.03(Par34)+1.85(Par35)+1.21(Par36)+1.14(Par37)$$

$$Par3=0.58(Par38)+0.15(Par39)+0.01(Par40)$$

$$Par4=0.03(Par41)+0.02(Par42)+0.10(Par43)+0.02(Par44)$$

$$Acc1=0.07(Acc45)+0.06(Acc46)+0.04(Acc47)+0.07(Acc48)$$

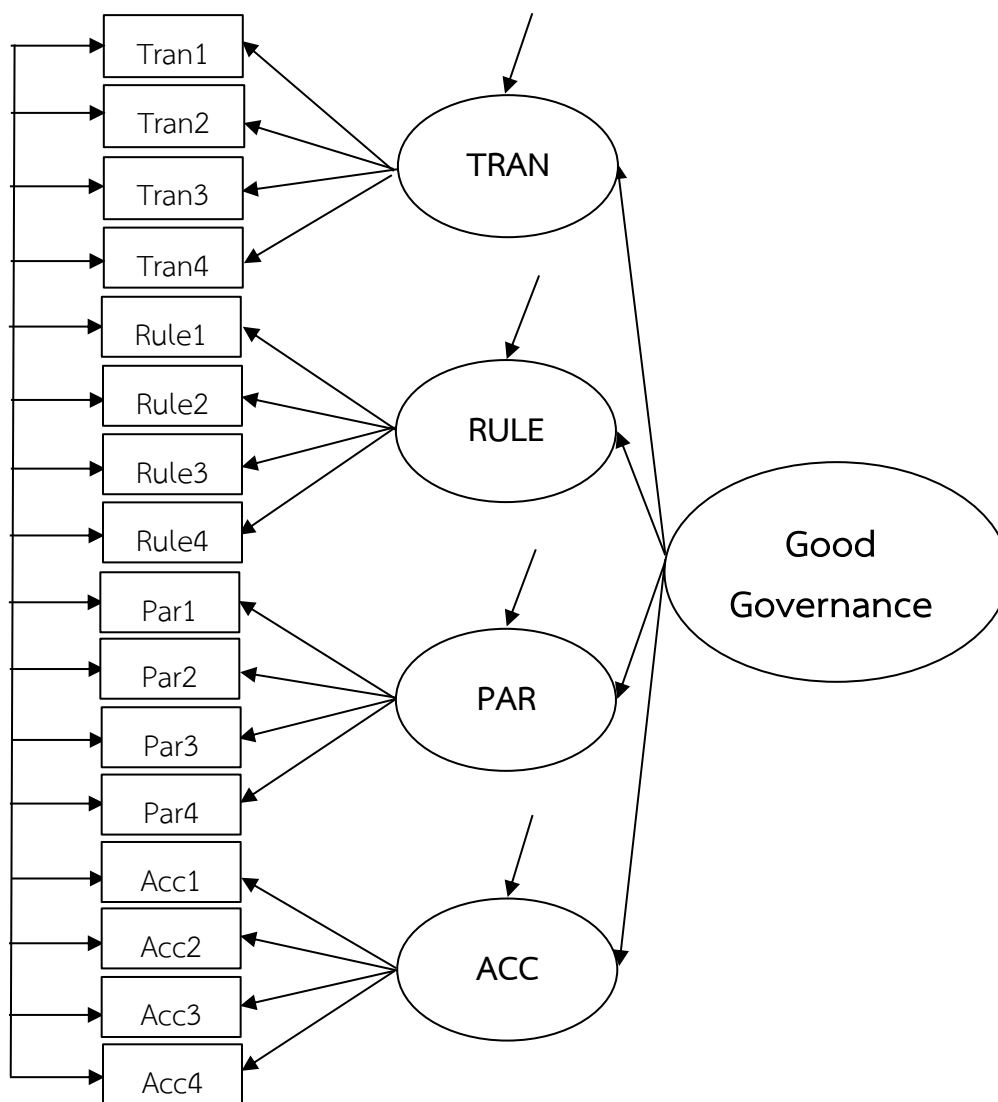
$$Acc2=0.10(Acc49)+0.15(Acc50)+0.01(Acc51)+0.10(Acc52)$$

$$Acc3=0.10(Acc53)+0.02(Acc54)+0.01(Acc55)+0.19(Acc56)$$

$$Acc4=0.00(Acc57)+0.00(Acc58)+0.04(Acc59)+0.13(Acc60)$$

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 16 ตัวบ่งชี้ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบได้แก่ความโปร่งใส (TRAN) นิติธรรม (RULE) การมีส่วนร่วม (PAR) และพันธะรับผิดชอบ (ACC) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West Taylor, & Wu, 2012)

รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) เพื่อพิจารณาว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และ ค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ได้ ถ้า KMO มีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตัวบ่งชี้	Tran1	Tran2	Tran3	Tran4	Rule1	Rule2	Rule3	Rule4	Par1	Par2	Par3	Par4	Acc1	Acc2	Acc3	Acc4
Tran1	1															
Tran2	.775**	1														
Tran3	.841**	.823**	1													
Tran4	.919**	.633**	.694**	1												
Rule1	.858**	.712**	.691**	.901**	1											
Rule2	.895**	.700**	.774**	.921**	.901**	1										
Rule3	.811**	.626**	.654**	.857**	.858**	.886**	1									
Rule4	.502**	.563**	.490**	.496**	.701**	.685**	.690**	1								
Par1	.688**	.631**	.633**	.725**	.780**	.839**	.829**	.761**	1							
Par2	.885**	.789**	.873**	.833**	.812**	.858**	.803**	.553**	.768**	1						
Par3	.777**	.840**	.828**	.722**	.826**	.809**	.758**	.725**	.759**	.880**	1					
Par4	.631**	.579**	.544**	.607**	.756**	.753**	.740**	.915**	.738**	.603**	.715**	1				
Acc1	.570**	.571**	.508**	.575**	.752**	.730**	.728**	.924**	.726**	.577**	.720**	.935**	1			
Acc2	.683**	.684**	.651**	.680**	.818**	.808**	.777**	.887**	.794**	.713**	.832**	.881**	.904**	1		
Acc3	.677**	.568**	.532**	.733**	.819**	.832**	.878**	.824**	.872**	.703**	.718**	.830**	.833**	.840**	1	
Acc4	.697**	.730**	.640**	.686**	.844**	.808**	.783**	.903**	.802**	.726**	.845**	.907**	.925**	.929**	.850**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Good Governance) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ 1) ความรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Acc1) และส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.935 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือโครงสร้างและหน้าที่ (Tran3) และความเสมอภาค (Rule4) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.490 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โมเดล	Bartlett Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Good Governance)	24644.444	.000	0.944

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 24644.444 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.944 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ซึ่งได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนมาก เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

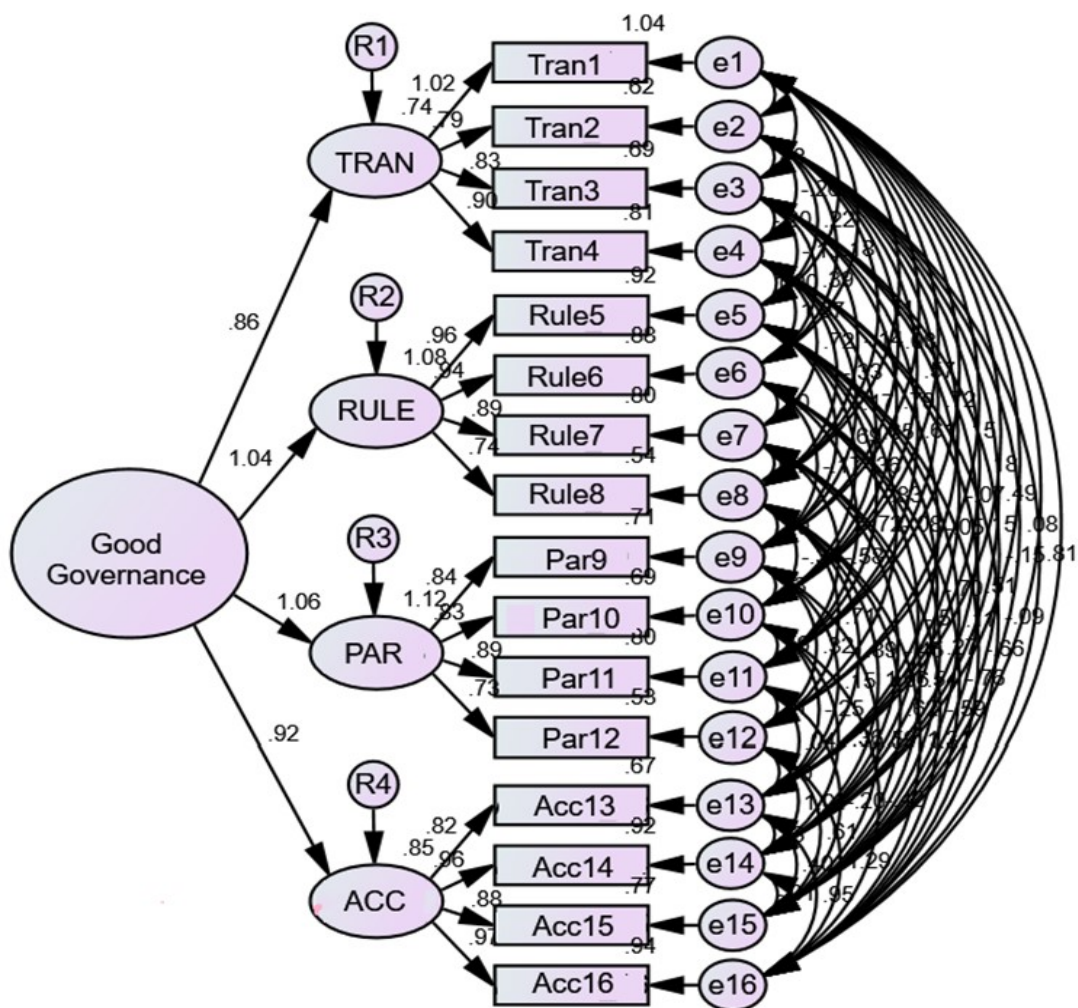
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล
สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนัก องค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
	λ	S.E.	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (TRAN)						
Tran1	1.02	-	-	1.04	2.80	-0.04
Tran2	0.79	0.02	29.66**	0.62	-0.45	0.34
Tran3	0.83	0.02	37.59**	0.69	0.34	0.28
Tran4	0.89	0.02	42.60**	0.80	0.84	0.18
องค์ประกอบหลักนิติธรรม (RULE)						
Rule1	0.95	-	-	0.91	0.74	0.08
Rule2	0.94	0.01	51.10**	0.88	0.99	0.11
Rule3	0.89	0.02	43.24**	0.79	0.30	0.19
Rule4	0.73	0.02	29.07**	0.54	-1.13	0.44
องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR)						
Par1	0.84	-	-	0.71	-0.14	0.28
Par2	0.83	0.02	36.85**	0.68	-0.27	0.29
Par3	0.89	0.02	35.68**	0.79	-0.12	0.18
Par4	0.73	0.02	31.94**	0.53	-1.44	0.44
องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC)						
Acc1	0.81	0.02	-	0.66	-0.25	0.32
Acc2	0.95	0.02	45.10**	0.91	0.92	0.08
Acc3	0.87	0.02	38.49**	0.76	0.05	0.22
Acc4	0.96	0.02	49.00**	0.93	1.85	0.05
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
TRAN	0.86	-	-	0.74	-	0.24
RULE	1.04	.02	42.08**	1.08	-	-0.07
PAR	1.06	.02	31.74**	1.11	-	-0.08
ACC	0.92	.02	25.17**	0.85	-	0.09

** P < .01

จากตารางที่ 4.20 สามารถสร้างโมเดลตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ดังภาพที่ 4.11



**CMIN/DF=1.607, RMSEA=.027, GFI=.997,
AGFI=.967, CFI=1.000, NFI=.999**

ภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.967 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.027 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เท่ากับ 0.999

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.73-1.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือการมีส่วนร่วม

(PAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.06 นิติธรรม (RULE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 พันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ความโปร่งใส (TRAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เกิดจากองค์ประกอบการมีส่วนร่วม นิติธรรม พันธะรับผิดชอบ และความโปร่งใส ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์, 2545) ดังสมการ

$$\text{Good Governance} = 0.86(\text{TRAN}) + 1.04(\text{RULE}) + 1.06(\text{PAR}) + 0.92(\text{ACC})$$

4.3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงในวิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 นำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ		
ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา (Good Governance)	ความโปร่งใส (TRAN)	0.86	การเปิดเผยข้อมูล (Tran1)	1.02	Tran01	0.47		
					Tran02	0.57		
					Tran03	0.58		
					Tran04	0.97		
			การควบคุมการบริหาร (Tran2)	0.79	Tran05	0.79		
					Tran06	0.91		
					Tran07	0.69		
					โครงสร้างและหน้าที่ (Tran3)	0.83	Tran08	0.96
							Tran09	0.42
					Tran10	0.94		
			การติดตามและประเมินผล (Tran4)	0.89	Tran11	1.00		
					Tran12	0.99		
					Tran13	0.65		
					Tran14	0.99		
	นิติธรรม (RULE)	1.04	ความเป็นอิสระ (Rule1)	0.95	Rule15	0.97		
					Rule16	0.41		
					Rule17	0.49		
					Rule18	0.42		
					การปกครองภายใต้กฎหมาย (Rule2)	0.94	Rule19	0.40
							Rule20	0.96
							Rule21	0.47
							Rule22	0.32
			ความเป็นธรรม (Rule3)	0.89	Rule23	0.46		
					Rule24	0.95		
					Rule25	0.45		
					Rule26	0.38		
			ความเสมอภาค (Rule4)	0.73	Rule27	0.90		
					Rule28	0.41		
					Rule29	0.88		
					Rule30	0.93		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหาร	องค์ประกอบ หลัก	λ	องค์ประกอบ ย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ธรรมาภิบาลสำหรับ ผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา (Good Governance)	การมีส่วนร่วม (PAR)	1.06	มีส่วนร่วม	0.84	Par31	0.42
			พิจารณา		Par32	0.37
			วางแผน (Par1)		Par33	0.96
			มีส่วนร่วมในการ	0.83	Par34	0.71
			ตัดสินใจ		Par35	0.87
			(Par2)		Par36	0.59
					Par37	0.70
			มีส่วนร่วมในการ	0.89	Par38	0.98
			ปฏิบัติ		Par39	0.47
			(Par3)		Par40	0.41
	มีส่วนร่วมติดตาม	0.73	Par41	0.44		
	ประเมินผล		Par42	0.30		
	(Par4)		Par43	0.96		
			Par44	0.92		
	พันธะรับผิดชอบ (ACC)	0.92	พันธะรับผิดชอบ	0.81	Acc45	0.96
			ผลการ		Acc46	0.40
			ปฏิบัติงาน		Acc47	0.94
			(Acc1)		Acc48	0.93
			พันธะรับผิดชอบ	0.95	Acc49	0.87
			ต่อการกระทำ		Acc50	0.36
ของตนเอง				Acc51	0.92	
(Acc2)				Acc52	0.39	
การยอมรับ			0.87	Acc53	0.93	
(Acc3)				Acc54	0.41	
		Acc55	0.39			
		Acc56	0.95			
ความสำนึกใน	0.96	Acc57	0.48			
หน้าที่ (Acc4)		Acc58	0.33			
		Acc59	0.93			
		Acc60	0.97			

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.86-1.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 1.06 นิติธรรม (RULE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 พันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ความโปร่งใส (TRAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลักสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (TRAN) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79-1.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การเปิดเผยข้อมูล (Tran1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.02 การติดตามและประเมินผล (Tran4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 โครงสร้างและหน้าที่ (Tran3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และการควบคุมการบริหาร (Tran2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

2. องค์ประกอบหลักนิติธรรม (RULE) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73-0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความเป็นอิสระ (Rule1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Rule2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ความเป็นธรรม (Rule3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และความเสมอภาค (Rule4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

3. องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Par3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Par1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Par2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

4. องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความสำนึกในหน้าที่ (Acc4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Acc2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การยอมรับ (Acc3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Acc1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

จากตารางที่ 4.21 ยังพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในระดับตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.30-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด (Tran11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (Par42) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30

โดยสรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งกรณีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งใน 4 โมเดลการวัด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในโมเดลการวัดธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมีค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 4 โมเดลและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลการวัด	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI
	เกณฑ์ 1-3 หรือ น้อยกว่า	เกณฑ์ ต่ำกว่า 0.05	เกณฑ์ 0.90- 1.00	เกณฑ์ 0.90- 1.00	เกณฑ์ 0.90- 1.00	เกณฑ์ 0.90- 1.00
ความโปร่งใส (TRAN)	1.173	0.015	0.997	0.979	1.000	0.999
นิติธรรม (RULE)	1.064	0.009	0.996	0.978	1.000	0.998
การมีส่วนร่วม (PAR)	1.530	0.025	0.996	0.973	0.999	0.998
พันธะรับผิดชอบ (ACC)	0.938	0.000	0.994	0.981	1.000	0.998

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โมเดลทั้ง 4 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า CMIN/DF มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รวมทั้งจากผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน ดังนั้น จึงแสดงว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ เช่น

1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

3) ช่วยให้สามารถย่อข้อมูล (Data Reduction) ให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานย่อยหรือองค์กรระดับประเทศ

4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน หรือสร้างเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา

5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

6) ใช้เป็นแนวทางการควบคุม องค์กร (Controlling the Organization) ซึ่งเป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรได้กำหนดถึงสิ่งที่จะให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรได้กระทำ เพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้มากขึ้น และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลงในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหารนั้น เพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ เนื่องจากไม่อยู่ในกรอบแนวคิดเชิงสถิติ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย (Factor Loading) ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.06 2) นิติธรรม (RULE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 3) พันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 และ 4) ความโปร่งใส (TRAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยก็ได้จัดเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 2) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 3) การมีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจ (Par2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

2. องค์ประกอบหลักนิติธรรม (RULE) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) ความเป็นอิสระ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 3) ความเป็นธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และ 4) ความเสมอภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

3. องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) ความสำนึกในหน้าที่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 3) การได้รับการยอมรับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และ 4) พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

4. องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (TRAN) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) การเปิดเผยข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.02 2) การติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 3) โครงสร้างและหน้าที่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 4) การควบคุมการบริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 4.12

<p>การมีส่วนร่วม (Participation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ • การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน • การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ • การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล
<p>นิติธรรม (Rule of Law)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ความเป็นอิสระ • การปกครองภายใต้กฎหมาย • ความเป็นธรรม • ความเสมอภาค
<p>พันธะรับผิดชอบ (Accountability)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ความสำนึกในหน้าที่ • พันธะรับผิดชอบต่อผลกระทบของตนเอง • การได้รับการยอมรับ • พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน
<p>ความโปร่งใส (Transparency)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเปิดเผยข้อมูล • การติดตามและประเมินผล • โครงสร้างและหน้าที่ • การควบคุมการบริหาร

ภาพที่ 4.12 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล
สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ประโยชน์เชิงบริหาร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 41 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 820 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมตัวบ่งชี้ธรรมมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานลักษณะ เครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีข้อความจำนวน 60 ข้อ

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ค่าความถี่และค่าร้อยละเพื่อทราบข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ 4) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 5) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ และ 6) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือ น้อยกว่า 2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit-Index: GFI) 4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness-of-Fit-Index: AGFI) 5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative

Fit Index: CFI) และ 6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติสถาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 795 คน ซึ่งมีสถานภาพดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 481 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และเพศหญิงจำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 50-60 ปีมากที่สุดจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือมีอายุ 41-49 ปีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอายุ 30-39 ปีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทจำนวน 482 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาปริญญาเอกจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และปริญญาตรีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ปีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบของความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) 2) การควบคุมการบริหาร (Management Control) 3) โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) และ 4) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.53-14.12

องค์ประกอบของนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอิสระ (Independence) 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) 3) ความเป็นธรรม (Justice) และ 4) ความเสมอภาค (Equality) รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.57 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.41-15.79

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning) 2) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions) 3) ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice) และ

4) ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.44-15.51

องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility) 2) พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility) 3) การได้รับการยอมรับ (Acceptance) และ 4) ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization) รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.57 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-15.86

โดยสรุป ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของทุกองค์ประกอบย่อย รวมทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.41-15.86 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า 2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) 4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) 5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และ 6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

โมเดลการวัดของความโปร่งใส (TRAN) ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .315-.996

โมเดลการวัดของนิติธรรม (RULE) ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .300-.970

โมเดลการวัดของการมีส่วนร่วม (PAR) ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .301-.928

โมเดลการวัดของหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .306-.962

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทุกโมเดลการวัดดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 19783.819, 16438.518, 11183.055, และ 18925.838 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ โมเดลการวัดของความโปร่งใส (TRAN) โมเดลการวัดของนิติธรรม (RULE) โมเดลการวัดของการมีส่วนร่วม (PAR) และ โมเดลการวัดของหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าอยู่ระหว่าง .871-.923 โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ โมเดลการวัดของความโปร่งใส (TRAN) โมเดลการวัดของนิติธรรม (RULE) โมเดลการวัดของการมีส่วนร่วม (PAR) และ โมเดลการวัดของหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

โมเดลการวัดความโปร่งใส (TRAN) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 1.173 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.015 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.999

โมเดลการวัดของนิติธรรม (RULE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 1.064 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.009 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

โมเดลการวัดของการมีส่วนร่วม (PAR) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 1.530 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.025 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index:

AGFI) เท่ากับ 0.973 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 0.999 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

โมเดลการวัดของหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 0.938 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.981 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบได้จำนวน 16 ตัว ดังสมการ

$$\text{Tran1} = 0.00(\text{Tran01}) + 0.00(\text{Tran02}) + 0.08(\text{Tran03}) + 0.62(\text{Tran04})$$

$$\text{Tran2} = 0.16(\text{Tran05}) + 0.38(\text{Tran06}) + 0.05(\text{Tran07})$$

$$\text{Tran3} = 0.04(\text{Tran08}) + 0.14(\text{Tran09}) + 0.01(\text{Tran10}) + 0.09(\text{Tran11})$$

$$\text{Tran4} = 0.04(\text{Tran12}) + 0.18(\text{Tran13}) + 0.27(\text{Tran14})$$

$$\text{Rule1} = 0.35(\text{Rule15}) + 0.08(\text{Rule16}) + 0.03(\text{Rule17}) + 0.00(\text{Rule18})$$

$$\text{Rule2} = 0.00(\text{Rule19}) + 0.09(\text{Rule20}) + 0.00(\text{Rule21}) + 0.00(\text{Rule22})$$

$$\text{Rule3} = 0.01(\text{Rule23}) + 0.13(\text{Rule24}) + 0.00(\text{Rule25}) + 0.00(\text{Rule26})$$

$$\text{Rule4} = 0.09(\text{Rule27}) + 0.01(\text{Rule28}) + 0.04(\text{Rule29}) + 0.13(\text{Rule30})$$

$$\text{Par1} = 0.02(\text{Par31}) + 0.01(\text{Par32}) + 0.11(\text{Par33})$$

$$\text{Par2} = 1.03(\text{Par34}) + 1.85(\text{Par35}) + 1.21(\text{Par36}) + 1.14(\text{Par37})$$

$$\text{Par3} = 0.58(\text{Par38}) + 0.15(\text{Par39}) + 0.01(\text{Par40})$$

$$\text{Par4} = 0.03(\text{Par41}) + 0.02(\text{Par42}) + 0.10(\text{Par43}) + 0.02(\text{Par44})$$

$$\text{Acc1} = 0.07(\text{Acc45}) + 0.06(\text{Acc46}) + 0.04(\text{Acc47}) + 0.07(\text{Acc48})$$

$$\text{Acc2} = 0.10(\text{Acc49}) + 0.15(\text{Acc50}) + 0.01(\text{Acc51}) + 0.10(\text{Acc52})$$

$$\text{Acc3} = 0.10(\text{Acc53}) + 0.02(\text{Acc54}) + 0.01(\text{Acc55}) + 0.19(\text{Acc56})$$

$$\text{Acc4} = 0.00(\text{Acc57}) + 0.00(\text{Acc58}) + 0.04(\text{Acc59}) + 0.13(\text{Acc60})$$

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จากสเกลองค์ประกอบย่อยที่สร้างขึ้นใน 4 โมเดลการวัด คือ โมเดลการวัดของความโปร่งใส (TRAN) มี 4 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของนิติธรรม (RULE) มี 4 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของการมีส่วนร่วม (PAR) มี 4 องค์ประกอบย่อย และ โมเดลการวัดของพันธะรับผิดชอบ (ACC) มี 4 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นโมเดลการวัดธรรมาภิบาล

สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดล การวัด พบว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสอง ดังนี้ 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.490-0.935 2) ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 24644.444 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) และ 3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือ ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.944

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 1.607 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.027 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.967 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.999

นอกจากนั้น จากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86-1.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังสมการ

$$\text{Good Governance} = 0.86(\text{TRAN}) + 1.04(\text{RULE}) + 1.06(\text{PAR}) + 0.92(\text{ACC})$$

5.1.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยมีดังนี้

องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามี ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86-1.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.06 นิติธรรม (RULE) มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 พันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ความโปร่งใส (TRAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักความโปร่งใส (TRAN) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79-1.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การเปิดเผยข้อมูล (Tran1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.02 การติดตามและประเมินผล (Tran4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 โครงสร้างและหน้าที่ (Tran3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และการควบคุมการบริหาร (Tran2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักนิติธรรม (RULE) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.73-0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความเป็นอิสระ (Rule1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Rule2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ความเป็นธรรม (Rule3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และความเสมอภาค (Rule4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

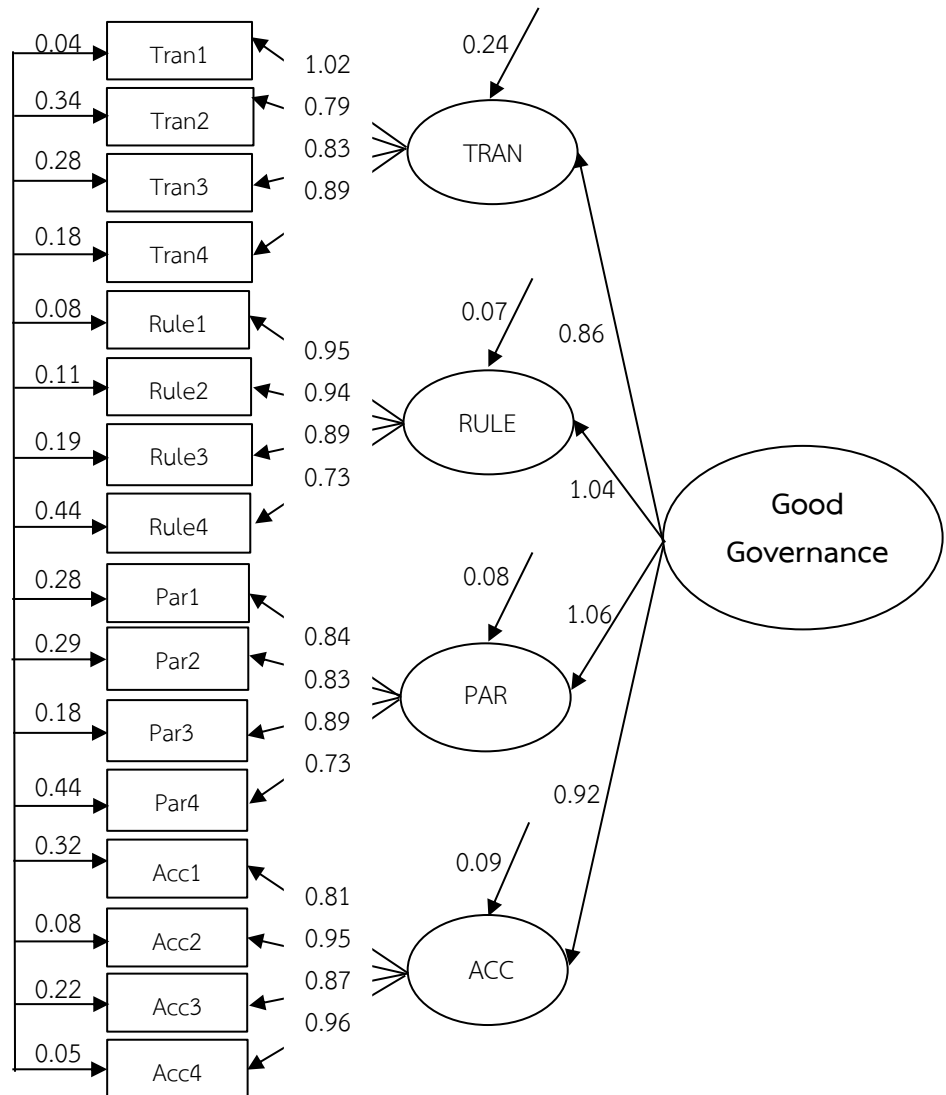
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Par3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Par1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Par2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความสำนึกในหน้าที่ (Acc4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Acc2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การได้รับการยอมรับ (Acc3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Acc1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.30-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด (Tran11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (Par42) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 60 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดและพัฒนาธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ปรับแล้ว (Adjust Model) แสดงดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ปรับแล้ว

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลใน 3 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.35-15.79 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% นั้นอาจเป็นผลเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบ (System) อย่างเป็นตรรกะ (Logic) จากหลากหลายแหล่งและสรุปผลด้วยการสังเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ให้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) อย่างมีความถูกต้องตรงตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่นำมาอ้างอิงเป็นการยึดถือหลักการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่มีการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานรองรับตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และตามข้อเสนอแนะที่เป็นผลจากการสังเคราะห์ของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) ที่กล่าวถึงลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ มีความหมายและตีความหมายได้ มีความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) มีความถูกต้องในการสร้าง (Construct Validity) มีวิธีการคัดเลือกตัวแปร การรวม การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง เป็นวัตถุวิสัย เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินค่าของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเอง มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้และสามารถเปรียบเทียบได้และเป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี นอกจากนี้ยังคำนึงถึงควมมีคุณภาพของการดำเนินการวิจัยตามหลักการของ Max-Min-Con ตามทัศนะของ Kerlinger, and Lee (2000) ทั้งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงทำให้ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัวดังกล่าว

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้มีวิจัยมีเหตุผลนำมาอธิบายใน 2 กรณี ดังนี้

1) ในกรณีที่มองจากทฤษฎีและงานวิจัยที่นำมาสร้างโมเดลว่าเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้นั้น แสดงให้เห็นว่า 4 องค์ประกอบ

หลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ที่ประกอบกันเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของ ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลอันเป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่นในความตรงเชิงโครงสร้าง และแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ทั้ง 18 แหล่งดังกล่าวในตอนต้นมีความเที่ยงตรงที่สามารถนำไปอ้างอิงได้ รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีและผลงานวิจัยของ Mandelbaum (2016), Minsky (2017), and University of Guelph (2018) ที่ต่างก็กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ใน งานวิจัยนี้ด้วย เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และความเป็นสากล (Universal) ของทฤษฎีและงานวิจัย ที่ได้มีการแพร่กระจายไปทั่วโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) การใช้เทคโนโลยี การรับส่ง ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศแบบเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา และอย่างกว้างขวาง ภายใต้ Technologicalization สามารถดึงโลกกว้างให้แคบเล็กลงมา ตามทัศนะดังที่ Croucher (2004) กล่าวถึงความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ว่า เป็นกระบวนการที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวม กลายเป็นสังคมเดี่ยว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม - วัฒนธรรม และการเมือง นอกจากนี้ เนื่องมาจากผลจากพัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Technology Effect Changes in 21st Century) ที่ทำให้เทคโนโลยี ได้กลายเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ศีลธรรม การศึกษา เศรษฐกิจ และการเมืองได้อย่างมาก โดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารระหว่างกันและติดต่อกับคนได้ทั่วโลก (Gleeson, 2018) จากข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้ทฤษฎีและงานวิจัยที่นำมา พัฒนาเป็นโมเดลมีความสอดคล้องกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยในครั้งนี้

2) ในกรณีมองจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยว่าได้รับการ พัฒนาให้มีการแสดงออกหรือเกิดพฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในทิศทางเกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ดังจะเห็นได้จากแนวทางการ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งเน้นการ พัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนและเน้นให้มีการพัฒนาผู้บริหารด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การ บริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) อนึ่งผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปฏิบัติตาม อำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งพฤติกรรมธรรมาภิบาลที่แสดงออกมานั้นเป็นข้อมูลเชิง ประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่างได้ที่แสดงออก ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับทฤษฎีและ งานวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ดังจะเห็นได้จากภาคราชการไทยได้ดำเนินการสร้างเกณฑ์เกี่ยวกับธรรมาภิ บาลขึ้นในปี พ.ศ. 2552 เพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ขึ้นเพื่อนำไปใช้สำรวจและประเมินระดับ ธรรมาภิบาลของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) รวมถึงสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง จึงได้วางหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้บริหาร โดยกำหนดความรู้ในภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในเรื่องความรู้ทางด้านการจัดการและการสร้างระบบธรรมาภิบาลในสถานศึกษาหรือภายในองค์กร เพื่อให้เกิดทักษะประกอบกับเทคนิคในการบริหารงาน ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่ดีและมีการนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งกรอบนโยบายต่าง ๆ ดังกล่าว มีองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในการวิจัยนี้ปรากฏอยู่ด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามกรอบนโยบายต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นไปตามทัศนะของนักวิชาการ องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ธีรยุทธ บุญมี (2541), สำนักนายกรัฐมนตรี (2542), กระทรวงมหาดไทย (2543), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548), ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551), วิภาส ทองสุทธิ (2551), รัตนะ บัวสนธ์ (2551), ชลธิชา ลิ่มสกุลศิริรัตน์ (2551), อรพินท์ สฟโชคชัย (2553), ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2554), พระสมุห์สนอง ยสโก (จันภักดี) (2555), อรุณศรี อ้ายมาศน้อย (2555), วิชา มหาคุณ (2556), กรมราชทัณฑ์ (2558), สถาบันพระปกเกล้า (2561), UNDP (1997), OECD (2004), และ UNESCAP (2009) ซึ่งได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาว่าเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อีกทั้งเพื่อเป็นการสนองนโยบายต้นสังกัด และเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) นิติธรรม (Rule of Law) พันธะรับผิดชอบ (Accountability) และความโปร่งใส (Transparency) และมีองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ความเป็นอิสระ การปกครองภายใต้กฎหมาย ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความสำนึกในหน้าที่ พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง การได้รับการยอมรับ พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามประเมินผล โครงสร้างและหน้าที่ และการควบคุมการบริหาร

จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัย เป็นโมเดลที่มีประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้ 1) กรณียุทธศาสตร์ในเชิงวิชาการ คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันเป็นผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพของตนเอง และสามารถบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในสังคมยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างประสบความสำเร็จ รวมถึงใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน และประกันคุณภาพการศึกษา

การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ และเพื่อพัฒนาการศึกษา ระดับชาติต่อไป 2) กรณีประโยชน์ในการนำไปใช้ คือ เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล โดยการสร้าง เครื่องมือและใช้เกณฑ์มาตรฐานจากตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาทั่วประเทศต่อไป และในเชิงคุณภาพด้วยการนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนา เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารให้มีธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

5.2.3 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Analysis) ขององค์ประกอบ หลัก คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้ มีค่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า .70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า .30 แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรร มาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้พัฒนาธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจอธิบายได้โดยเหตุผลเดียวกับที่อธิบายเรื่องการตรวจสอบ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลว่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ ใช้ในการวิจัยได้มีการศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อการคัด สรรไว้ในโมเดลอย่างคำนึงถึงความตรงของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอน การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่ง แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติได้ อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ 1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือ พัฒนาให้ สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต 2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้าง โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น 3) ช่วยให้สามารถย่อข้อมูล (Data Reduction) ให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป อย่างมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ อย่างเป็นขั้นตอน ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจ ต่อการดำเนินงานของตนเองได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานย่อยหรือองค์การระดับประเทศ 4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมิน ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยใน การพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา 5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตาม ภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น และ 6) ใช้เป็นแนวทางการควบคุม องค์การ

(Controlling the Organization) ซึ่งเป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การได้กำหนดถึงสิ่งที่จะให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การได้กระทำ เพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้มากขึ้น และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลง

การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหารได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนั้นเพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ เนื่องจากไม่อยู่ในกรอบแนวคิดเชิงสถิติ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย (Factor Loading) ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.06 2) นิติธรรม (RULE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 3) พันธะรับผิดชอบ (ACC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 และ 4) ความโปร่งใส (TRAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยก็ได้จัดเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 2) การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Par2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Par4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

2. องค์ประกอบหลักนิติธรรม (RULE) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) ความเป็นอิสระ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 2) การปกครองภายใต้กฎหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 3) ความเป็นธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และ 4) ความเสมอภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

3. องค์ประกอบหลักพันธะรับผิดชอบ (ACC) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) ความสำนึกในหน้าที่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 2) พันธะรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 3) การได้รับการยอมรับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และ 4) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

4. องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (TRAN) มี 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ 1) การเปิดเผยข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.02 2) การติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 3) โครงสร้างและหน้าที่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 4) การควบคุมการบริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 5.2

การมีส่วนร่วม (Participation)	<ul style="list-style-type: none"> • มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ • มีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน • มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ • มีส่วนร่วมติดตามประเมินผล
นิติธรรม (Rule of Law)	<ul style="list-style-type: none"> • ความเป็นอิสระ • การปกครองภายใต้กฎหมาย • ความเป็นธรรม • ความเสมอภาค
พันธะรับผิดชอบ (Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> • ความสำนึกในหน้าที่ • พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง • การได้รับการยอมรับ • พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน
ความโปร่งใส (Transparency)	<ul style="list-style-type: none"> • การเปิดเผยข้อมูล • การติดตามและประเมินผล • โครงสร้างและหน้าที่ • การควบคุมการบริหาร

ภาพที่ 5.2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือของหน่วยงานต้นสังกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) องค์ประกอบหลัก ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม นิติธรรม พันธะรับผิดชอบ และความโปร่งใส ตามลำดับ 2) องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วม ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ตามลำดับ 3) องค์ประกอบย่อยของนิติธรรม ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ การปกครองภายใต้กฎหมาย ความเป็นธรรม และความเสมอภาค ตามลำดับ 4) องค์ประกอบย่อยของหลักพันธะรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับความสำนึกในหน้าที่ พันธะรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเอง การได้รับการยอมรับ และพันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และ องค์ประกอบย่อยของความโปร่งใส ควรให้ความสำคัญกับ การเปิดเผยข้อมูล การติดตามและประเมินผล โครงสร้างและหน้าที่ และการควบคุมการบริหาร ตามลำดับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม, สำนักงานการศึกษาเทศบาล เป็นต้น สามารถนำตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันเป็นผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีธรรมาภิบาลสูงสุดของตนเอง และสามารถบริหารได้อย่างประสบความสำเร็จ รวมถึงการใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร การกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน และประกันคุณภาพในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในประเทศไทย เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย

5.3.3.2 ควรนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) เกิดการกระทำจริง (Implement) เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

5.3.3.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือสำหรับการศึกษาในสังกัดอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กรมประชาสัมพันธ์. (2561). *ความเสมอภาค*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2pEGLLY>
- กรมราชทัณฑ์. (2558). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกรมราชทัณฑ์*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2W1ev9f>
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2561). *กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2561, จาก <https://bit.ly/2MxQGTx>
- กระทรวงมหาดไทย. (2543). *หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32vDwMw>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวคิดและทฤษฎีทางสังคม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31yGEWD>
- กองแก้ว ไชจำพอน. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mfTb21>
- กัญญรัตน์ หงส์วรรณ. (2555). *การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม : กลยุทธ์และโอกาสของ องค์กรธุรกิจประเทศกำลังพัฒนาในสังคมพลวัต*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2JnftYH>
- กัญญาณัฐ จันทร์เมืองไทย และคณะ (2561) *หน้าที่และความรับผิดชอบต่อการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J7oqVO>
- กำชัย จงจักรพันธ์. (2556). *หลักนิติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Mx4X2L>
- กำหนด โสภณวสุ. (2551). *ความหมายของคำวานิติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/35P1EeY>
- กุลภา วจนสาระ. (2558). *ผู้ต้องขังหญิง : สถานการณ์และข้อเสนอเชิงนโยบาย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32zTkh1>
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2557). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน ว่าด้วย รัฐ รัฐธรรมนูญและกฎหมาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- เกษม เพ็ญภินันท์. (2554). *หลังสมัยใหม่กับการศึกษารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์.ในรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์แนวหลังสมัยใหม่นิยม*. กรุงเทพฯ
- เกษียร เตชะพีระ. (2558). *ฐานคิดกฎหมายสมัยใหม่*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BFigDz>
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. (2555). *ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/35TzLCo>

- คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ (2560) *กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2IUSOEt>
- จรินทร์ ศรีสุวรรณ. (2555). *ความรับผิดชอบต่อหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31ACNbs>
- จ็อบส์ ดีปี. (2557). *สร้างจิตสำนึกในงานบริการ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mfJDEf>
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2557). *การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2qotsXh>
- จิรเดช จีแดง. (2556). *ศักยภาพของชุมชนเข้มแข็ง : การศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณี บ้านวังป่อง ตำบลเหมืองแก้ว และบ้านท่าวังทอง ตำบลริมใต้ อำเภอแมริ่ม จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2pF1BBK>
- จุฑารัตน์ ชมพันธ์. (2558). *การวิเคราะห์หลัก การมีส่วนร่วมของประชาชน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2pCZb6K>
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน. (2560). *อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33ONBnT>
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2557). *สิทธิและเสรีภาพทางการศึกษา : พื้นฐานการศึกษาทางสังคมและกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2557
- ชัยวัฒน์ โยสี. (2560). *ตัวแทนทางการเมืองในมิติวิถีประชาธิปไตยชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33OpVQs>
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2554). *100 ปีแห่งการปฏิรูประบบราชการ วัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J8FfzL>
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2554). *Good Governance* กับการปฏิรูปการศึกษาการปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- ชุติมา มุลดับ และคณะ. (2561). *ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mu4PGP>
- เชาวนะ ไตรมาศ. (2559). *ประชาสังคมกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2VWEkal>
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร : น้ำฝน
- ฐปนีย์ วิญญูชน. (2555). *การสร้างตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจพลังงานในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Bv7CU5>
- ณัฐพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561) *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MyKtqs>

- ณรงค์ กุลนิเทศ และคณะ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนวัดราชาธิวาสในการป้องกันและรักษาสถานที่เกิดเหตุ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32wwenq>
- ณัฐภา เกิดทรัพย์. (2559). การมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Bv9oF4>
- ณัฐภา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2qwBi1d>
- ณิชพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mgWxSz>
- ถวิล อรัญเวศ. (2556). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล. สืบค้นเมื่อเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2oYxghG>
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). การมีส่วนร่วม: แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). เอกสารประกอบการศึกษาดูงานของคณะกรรมการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา วันอังคารที่ 17 มิถุนายน 2551 ณ สถาบันพระปกเกล้า สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2O9uEFm>
- ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของโรงเรียนลัทธิธรรมศาสตร์ อ่างทอง จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทรงศิริ พันธุ์เสวี. (2551) การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง: กรุงเทพฯ.
- ธนกรศักดิ์ พรหมสาขา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/35VlV2K>
- ธนพล ศรีธัญพงศ์. (2560). มองโลกาภิวัตน์ยุคใหม่ผ่านแนวคิด digital globalization และ platform business. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2562 จาก <http://bit.ly/2yotrql>
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา. The city Journal ปี ที่ 4 ฉบับที่ 85 วันที่ 1-15 มีนาคม 2551.
- ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ และคณะ. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33S9WRI>
- ธัญลักษณ์ กาวีชา. (2560). หลักธรรมาภิบาลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2P4BHU>
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2554) หลักนิติธรรม. วารสารยุติธรรมคูขนาน ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2554
- ธีรภัทร เสรีรังสรรค์. (2558). การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า ด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mEU0BH>
- ธีรยุทธ บุญมี. 2541. ธรรมนูญแห่งชาติยุทธศาสตร์กฎหมายประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร

- ธีระพล ประไซโย. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรุนแรงในการกระทำผิดของหญิง .
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นงเยาว์ ญาณปัญญา. (2557). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลังสำนัก
พระราชวัง. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MyOxHl>
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2539). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลริสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการ
เขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: อารักษ์.
- นิทัศน์ ภู่วัฒนากุล. (2556). รายงานการติดตามประเมินผล โครงการให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูเยียวยา
ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยของกรมทรัพยากรน้ำ. ส่วนประสาน ติดตามและ
ประเมินผล, สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2560) การปฏิรูปการเมืองภายใต้หลักนิติธรรม. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562,
จาก <https://bit.ly/2pHa8Ec>
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2556). คำอธิบายวิชากฎหมายรัฐธรรมนูญ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร
พับลิชชิ่ง
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา เข้มทอง. (2558). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในรัฐธรรมนูญ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก
<https://bit.ly/2BrMG0n>
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล
บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก
<https://bit.ly/2MZC2mV>
- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. (2551). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประยูร กาญจนดุล. (2554). คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- พรชัย ขันดี. (2553). ทฤษฎีและงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ: สุเนตรพลม.
- พรเทพ จันทรมณี. (2558). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก
<https://bit.ly/33N3Odd>
- พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคฺโกล). (2547). หลักธรรมมาภิบาล. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน
2562, จาก <https://bit.ly/31ygjHW>

- พระมหาประกาศิต สิริเมธ. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31CDhOx>
- พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี. (2560). *พฤติกรรมจิตสาธารณะ เด็กไทยยุค Generation Z: การสร้างจิตสาธารณะตามแนวพระพุทธศาสนา*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/35RoXVG>
- พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง). (2559). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J7KX4N>
- พระสมุห์สนอง ยสีโก (จันภักดี). (2555). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางคอแหลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MywHUU>
- พฤกษ์ พรหมพันธุ์ม. (2551) *การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- พัฒนพงศ์ โรจนวิภาต. (2558). *การบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคทางอาชีพระหว่างหญิงและชายของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MzGqtO>
- พิทักษ์ศักดิ์ ทิศภาคย์. (2551) *จิตสำนึกของเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐ ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ได้รับการร้องเรียนผ่านสื่อมวลชน*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : กรุงเทพฯ.
- พิฑูวรรณ กิตติคุณ. (2559). *การสร้างความปลอดภัยในหน่วยงานภาครัฐด้วยการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32yOoJu>
- พิศมัย สารการ และคณะ. (2559). *การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยาบาล แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BuvdEF>
- แพรววนิต มณีรัตน์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2556). *ความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding) หาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4, การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย. วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2556. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2553). *กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย บริเวณชุมชนตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2548). *ทฤษฎีการบริหารการจัดภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพสิฐ พาณิชย์กุล. (2561). *หัวใจของกฎหมายอยู่ที่ความยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2W4Z7ZF>
- ภาณุ ธรรมสุวรรณ และคณะ (2553) *ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดสงขลา*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2559). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2561, จาก <https://bit.ly/2lbMqy4>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2oZ139Z>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *การพัฒนาเพื่อจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส และตัวชี้วัด ความโปร่งใสหน่วยงานของรัฐ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2lEvkcn>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2557). *ความรับผิดชอบต่อการกระทำ*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2qwics5>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2558). *ความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, <https://bit.ly/2J7DmDm>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย (เอกสารประกอบการสอน วิชาแนวคิดและทฤษฎีปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ของมหาวิทยาลัยของรัฐและหน่วยราชการอื่นของไทย*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร : พิษณุโลก.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ : พหุกรณีศึกษา, วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*.
- รัตนา แสงจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BvkJVy>
- รัตนารณ สิมหัจจันทร์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Buehyb>
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2556). *หลักนิติธรรม (The rule of law)*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2VWRKDC>
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2556). *หลักนิติรัฐและหลักนิติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2VWRKDC>
- วิชา มหาคุณ. (2556). *จริยธรรม ธรรมาภิบาลและกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันพัฒนานิติจิตเวชเด็ก เยาวชนและครอบครัว.
- วิชิต หล่อจ๊ะระชุนท์กุล และคณะ. (2558). *ฐานข้อมูลเพื่อความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J6hDeS>
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). *การบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินทภาษา.
- วีโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิษณุ เครื่องงาม. (2558). *หลักนิติธรรมกับการบริหารประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BqDwBo>
- วิษณุ หยกจินดา. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2kj1s4G>
- ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. (2551). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MXTBDV>
- ศศกร สร้อยศรี. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33Mki5f>
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2555). *มุมมองตรวจสอบ การสอบทานข้อมูลทางการเงินระหว่างกาล*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/360Uvse>
- ศิลปวิษณุ น้อยสมมิตร. (2562). *การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อนโยบายสาธารณะ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32zg7tB>
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2560) *ความรับผิดชอบ*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2kfEbRc>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชน*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2KUgVo7>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2kfEbRc>
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2554). *จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <http://www.nsc.go.th/Pages/Ethics.aspx>
- สมจิต แดนสีแก้ว และคณะ. (2559). *ความเสมอภาคและโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่การสร้างคุณภาพชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MXfCCR>
- สมบัติ นามบุรี. (2562). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์*. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2562).
- สมสุดา ผู้พัฒน์, และคณะ. (2556). *การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2552). *แนวทาง: การจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 กันยายน 2561, จาก <https://bit.ly/2p1aA07>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *คู่มือมือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://is.gd/zAnzsC>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือมือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31zjNdi>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือมือการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานหน้าที่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561) *แบบติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2561, จาก <http://eva.obec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2555). *คู่มือและแนวปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MZGJ01>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ : โอเดียน สแควร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2555). *คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับการขับเคลื่อนหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ในพื้นที่สำหรับบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33SeOWD>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2558). *การติดตามผลและประเมินผล*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J3auMv>
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2557). *หลักนิติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2KIJQCc>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *กระบวนการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/33OEDXG>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *ความเสมอภาค*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2leZUt5>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD 2015)*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32y86Vv>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *การปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2o7JN1Y>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2542.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). *ข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2pBhGIM>
- สิริสรุ กระแสร์สุนทร. (2558). *การเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันปัญหาการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Btc7yX>
- สิทธิพร ประวัตินรุ่งเรือง. (2557). *หลักนิติธรรมกับสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31y2SYT>
- สุกัญญา จันทรมณ. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเคมีคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MA111j>
- สุดาสวัสดิ์ ประไพเพชร. (2551) *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562 จาก <https://bit.ly/32A54QG>
- สุธิดา บัวศิริ. (2557). *ความรับผิดชอบต่อการกระทำ*. สืบค้นเมื่อเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31ubiQN>
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BqFsKa>
- สุรัชชัย ขวัญเมือง. (2551). *ธรรมาภิบาล (Good Governance)*. วารสารครุศาสตร์ Journal of the Faculty of Education.
- สุรศักดิ์ ตริรัตน์ตระกูล. (2558). *การปกครองระบอบประชาธิปไตยเดินคู่ไปกับหลักนิติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/32A9Ygv>
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิต วนิชย์ถนอม. (2552). *กรอบการปฏิบัติงานแนบท้ายบันทึกสัญญาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2mu4PGP>
- องค์กรตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561) . *การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2LrolvK>

- องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2562). *ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/31ATofg>
- อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ. (2561). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2P13OCm>
- อรรวรรณ เกิดจันทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2Tq8vWq>
- อรุณศรี อ้ายมาศน้อย. (2555). *การศึกษาคำคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2BwaNva>
- อัญชลี ธรรมะวิสิฎฐ์. (2552). *การติดตามผลและประเมินผลการนิเทศ*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2561, จาก <https://bit.ly/32Bz52w>
- อัมมาร สยามวาลา. (2557). *ต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2P4ldsH>
- อานันท์ ปันยารชุน. (2558). *บริบทใหม่ของประเทศไทยด้วยธรรมาภิบาลในระบอบประชาธิปไตย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/35Try1i>
- อรุชา อ่อนลมัย. (2557). *การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2J6ktAy>
- เอกชัย ชินณพงค์. (2557). *การพัฒนาหลักนิติธรรมในระบบศาลยุติธรรมของไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2MZlcoj>
- เอสโซ่. (2561). *การกำกับดูแลกิจการระบบการควบคุมภายในกิจการ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/2qoKZi3>

2. วิทยานิพนธ์

- กลมเกลียว มาเวียง. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำอุดมปัญญาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนาและทดสอบโมเดลความพึงพอใจเชิงโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลทิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์. (2551). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา

- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพชรมณี วิริยะสืบพงษ์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑล จันทรแจ่มใส. (2551). *ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยว กรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง*. ปรินญานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2553). *แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาลในระดับตำบลและหมู่บ้าน*. ปรินญานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัครเดช นิละโยธิน. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน: การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3. ภาษาอังกฤษ

- Bartholomew, D., Knotts, M., & Moustaki, I. (2011). *Latent variable models and factor analysis: A unified approach*. (3rd ed.), West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Canton J. (2006). *The extreme future*. Penguin Group USA.
- Cattell, R. B. (1936). *A guide to mental testing; for psychological clinics, schools and industrial psychologists*. Oxford, England: Univ. London Press.
- Cerny, C.A., & Kaiser, H.F. (1977). *A Study of a measure of sampling adequacy for factor analytic correlation matrices*. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.

- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.
- Croucher, S.L. (2004). *Globalization and belonging: The Politics of identity in a changing world*. New York: Rowman & Littlefield.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. 7th. ed. New York: McGraw-Hill Book Company
- Farrell, A.M., & Rudd, J.M. (2009). *Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues*. In D. Tojib (Ed.) ANZMAC 2009 conference proceedings ANZMA.
- Gleeson, P. (2018). *How is technology impacting the changes in the 21st century workplace?*. Retrieved August 10, 2018, from <https://bit.ly/2MJDlie>
- Gold, R.Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesisn*. Masachuserrrs: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hair, J.E., Black. W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). New Jersey: Peason Education inc.
- Holmes-Smith, P. (2006). *School socio-economic density and its effect on school performance*. MCEETYA.
- Holmes-Smith, P., Goote, L. & Cunningham, E. (2006). *Structural equation modeling*. Retrieved September 1, 2016. From the Fundamental to Advanced Topics. Melbourne: Streams.
- IMF. (1968). *Good Governance*. Retrieved September 16, 2019, from <https://bit.ly/2P6TDMu>
- Jerry M. Rosenberg. (1987). *Dictionary of business and Management*. N.Y.: John Wiley and Sons
- Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategies into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kerlinger, F.N, Lee, H.B. (2000). *Foundations of behavioral research*. (4th Ed. United States: Wadsworth, Thomson Learning.
- Mandelbaum, C. (2016). *What is good governance?* Retrieved July 15, 2019, from <https://bit.ly/2HeFAwF>

- Mckinsey. (2016). *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business and the global economy*. Retrieved February 14, 2017 from <https://mck.co/2yTBFL6>
- Minsky, S. (2017). *What is good governance, and why do we care?*. Retrieved July 15, 2019, from <https://bit.ly/2psmtwr>
- OECD. (2004). *Principles of Corporate Governance*. Retrieved September 16, 2019, from <http://www.oecd.org>.
- Porter and Lawler. (1975). *Behavior in Organization (4thed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Schultz. D. P., Schultz. S.E., (2006). *Psychology and work today*. New Jersey: Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Tacq, J. (1997). *Multivariate analysis techniques in social science research: From problem to analysis*. London: SAGE Publications Ltd.
- Tobias, S. & Carlson, J.E. (2010). *Brief report: Bartlett's test of sphericity and chance findings in factor analysis*. *Journal of Multivariate Behavioral Research*. Volume 4, 1969-issue 3.
- UNDP. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*, A UNDP policy document. Retrieved September 16, 2019, from <https://bit.ly/2MwgzTQ>
- UNESCAP. (2009). *What is Good Governance*. Retrieved September 16, 2019, from <https://bit.ly/2IV48jd>
- United Nations. (1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. United Nations: UN Press.
- University of Guelph. (2018). *Principles of good governance at the University of Guelph*. Retrieved July 15, 2019, from <https://bit.ly/2prm2Cs>
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation: selected readings*. Harmondsworth: Penguin.
- West, S.G., Taylor, A.B., & Wu, W. (2012). *Model fit and model selection in structural equation modeling*. In R. H. Hoyle (Ed), *Handbook of structural equation modeling*. New York: Gillford.
- William Wiersma. (1995). *Research Methods in Education: An Introduction*. (6th Ed). Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกำหนดกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ



**แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
และนิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายเอกชาติรี สุขแสน
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบความโปร่งใส (Transparency)

องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>1. การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีมาตรฐานการให้บริการ การมีระบบตรวจสอบภายใน และ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ</p>	<p>1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การควบคุมการบริหาร 3) โครงสร้างและหน้าที่ 4) การติดตามและประเมินผล</p>	<p>1) ท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ 2) ท่านได้กำหนดและแจ้งมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้สาธารณะทราบอย่างสม่ำเสมอ 3) ท่านได้กำหนดระบบตรวจสอบภายในสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 4) ท่านได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ</p>			
<p>2. การควบคุมการบริหาร (Management Control) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานการควบคุมการบริหาร รายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1) การดำเนินงาน 2) การรายงานทางการเงิน 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1) ท่านได้กำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างใกล้ชิด 2) ท่านได้ทำรายงานสถานะทางการเงินตามที่ได้กำหนดไว้ 3) ท่านได้แจ้งให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบหลักความโปร่งใส (Transparency) (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>3. โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ด้านข่าวสาร หน้าที่ด้านตัดสินใจ และหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>	1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) หน้าที่ด้านข่าวสาร 3) หน้าที่ด้านตัดสินใจ 4) หน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1) ท่านได้สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ท่านได้จัดให้มีการรับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของท่านอย่างสม่ำเสมอ 3) ท่านตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเป็นฐานในการพิจารณา 4) ท่านใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด			
<p>4. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา</p>	1) การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา	1) ท่านได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) ท่านได้บริหารงานด้านต่าง ๆ และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ท่านได้กำหนดและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law)

องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>1. ความเป็นอิสระ (Independence) พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ และ ผลงานเป็นที่ยอมรับได้</p>	<p>1) การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น 2) ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร 3) ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ 4) ผลงานเป็นที่ยอมรับได้</p>	<p>1) ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นครบถ้วน 2) ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง 3) ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น 4) ท่านปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา</p>			
<p>2. การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน โดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ มีการเลือกตั้ง มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า</p>	<p>1) มีแบบแผนเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน โดยมีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติ 2) มีการเลือกตั้ง 3) มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดประโยชน์และคุณค่า</p>	<p>1) ท่านได้กำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติการอยู่ร่วมกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ท่านได้ปฏิบัติตนแบบอย่างตามหลักประชาธิปไตยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและชุมชน 3) ท่านได้จัดระเบียบและแนวปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4) ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบนิติธรรม (Rule of Law) (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย/ นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>3. ความเป็นธรรม (Justice) พฤติกรรมแสดงออกถึง ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการ ให้มีการแลกเปลี่ยนและตอบแทน กัน มีการแบ่งส่นปันส่วน มีความ เป็นธรรมทางการเมือง และมีการ แก้ไข เยียวยา และทดแทน</p>	<p>1) มีการแลกเปลี่ยนและตอบ แทนกัน 2) มีการแบ่งส่นปันส่วน 3) มีความเป็นธรรมทาง การเมือง 4) มีการแก้ไข เยียวยา และ ทดแทน</p>	<p>1) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละใน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม 2) ท่านได้มอบหมายภาระงานตามความสามารถและความเหมาะสม 3) ท่านได้ปฏิบัติตนด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยให้ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงความ คิดเห็นอย่างอิสระ 4) ท่านมีการแก้ไข เยียวยาและทดแทนต่อผู้ที่รับผลกระทบจากการบริหาร จัดการ</p>			
<p>4. ความเสมอภาค (Equality) พฤติกรรมแสดงออกถึง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารในด้าน ความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอ ภาคทางสังคม ความเสมอภาคทาง กฎหมาย และความเสมอภาคทาง การเมือง</p>	<p>1) ความเสมอภาคในโอกาส 2) ความเสมอภาคทางสังคม 3) ความเสมอภาคทางกฎหมาย 4) ความเสมอภาคทางการเมือง</p>	<p>1) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก ทั้งความรู้ความสามารถและ ทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น 2) ท่านให้โอกาสแก่บุคลากรได้แสดงบทบาทของตนเองต่อสังคมภายใน และภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเต็มที่ 3) ท่านได้ปฏิบัติตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับและตามที่กฎหมายกำหนด 4) ท่านได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาได้แสดงออกทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation)

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>1. การมีส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)</p> <p>พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน</p> <p>2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ</p> <p>3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1) ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>2) ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ</p> <p>3) ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไขแผน</p>			
<p>2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)</p> <p>พฤติกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการศึกษาค้นคว้าปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหา ความต้องการของประชาชน และตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>1) การศึกษาค้นคว้าปัญหา</p> <p>2) ศึกษาสาเหตุของปัญหา</p> <p>3) ความต้องการของประชาชน</p> <p>4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>1) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>2) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>3) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนเองเพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาให้ดีขึ้น</p> <p>4) ท่านให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation) ต่อ

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)</p> <p>พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา และให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ</p>	<p>1) รับฟังความต้องการและเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร</p> <p>2) ให้เป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหา</p> <p>3) ให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ</p>	<p>1) ท่านได้ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>2) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดปัญหาด้วยตนเอง</p> <p>3) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตามความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์</p>			
<p>4. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)</p> <p>พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการติดตามผลการปฏิบัติงานการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง และแนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>1) การติดตามผลการปฏิบัติงาน</p> <p>2) การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์</p> <p>3) การค้นหาจุดอ่อนจุดแข็ง</p> <p>4) แนวทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>1) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของท่าน</p> <p>2) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์</p> <p>3) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>4) ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบพันธะรับผิดชอบ (Accountability)

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>1. พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility) พฤติกรรมแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ และโอกาสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทที่ได้รับ 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1) ท่านสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ 2) ท่านให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกระดับ 3) ท่านมีความชัดเจนในบทบาทและยอมรับในบทบาทของตนเอง 4) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง</p>			
<p>2. พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility) พฤติกรรมแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความตั้งใจและมุ่งมั่นในความสำเร็จ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 2) ท่านกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ท่านสร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่</p>			

ตารางองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อ

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
<p>3. การได้รับการยอมรับ (Acceptance) พฤติกรรมแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ความภาคภูมิใจในอาชีพ และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ</p>	<p>1) การได้รับความยอมรับนับถือ 2) การได้รับการยกย่องชมเชย 3) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ</p>	<p>1) ท่านได้รับยอมรับและนับถือจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ 2) ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ 3) ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพของตนเอง 4) ท่านเห็นความสำคัญของการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพของท่าน</p>			
<p>4. ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization) พฤติกรรมแสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในการการสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และการมีความรับผิดชอบในการทำงาน</p>	<p>1) การสร้างจิตสำนึกที่ดีหรือการตระหนักในการปฏิบัติงานที่ดี 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน 4) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน</p>	<p>1) ท่านสร้างจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3) ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน 4) ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่</p>			

ภาคผนวก ข
แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถาม



**แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถาม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในสำนวนภาษาของข้อความในแบบสอบถาม เพื่อการสื่อความหมายที่ถูกต้องและชัดเจน โดยท่านอาจเขียนข้อเสนอแนะไว้ในช่องว่างใดที่สะดวก และขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งกรณีการเขียนคำชี้แจง การจัดทำตาราง และอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายเอกชาติ สุขเสน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)							
1	ท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ						
2	ท่านได้กำหนดและแจ้งมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้สาธารณชนทราบอย่างสม่ำเสมอ						
3	ท่านได้กำหนดระบบตรวจสอบภายในสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ						
4	ท่านได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ						
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)							
5	ท่านได้กำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างใกล้ชิด						
6	ท่านได้ทำรายงานสถานะทางการเงินตามที่ได้กำหนดไว้						
7	ท่านได้แจ้งให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบย่อยที่ 3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)							
8	ท่านได้สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
9	ท่านได้จัดให้มีการรับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของท่านอย่างสม่ำเสมอ						
10	ท่านตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเป็นฐานในการพิจารณา						
11	ท่านใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด						
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)							
12	ท่านได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ						
13	ท่านได้บริหารงานด้านต่าง ๆ และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
14	ท่านได้กำหนดและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
องค์ประกอบหลักที่ 2 นิติธรรม (Rule of Law)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเป็นอิสระ (Independence)							
15	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นครอบงำ						
16	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง						
17	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
18	ท่านปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)							
19	ท่านได้กำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติกรอยู่ร่วมกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
20	ท่านได้ปฏิบัติตนแบบอย่างตามหลักประชาธิปไตยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและชุมชน						
21	ท่านได้จัดระเบียบและแนวปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
22	ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด						
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นธรรม (Justice)							
23	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม						
24	ท่านได้มอบหมายภาระงานตามความสามารถและความเหมาะสม						
25	ท่านได้ปฏิบัติตนด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ						
26	ท่านมีการแก้ไข เยียวยาและทดแทนต่อผู้ที่รับผลกระทบจากการบริหารจัดการ						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอภาค (Equality)							
27	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก ทั้ง ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น						
28	ท่านให้โอกาสแก่บุคลากรได้แสดงบทบาท ของตนเองต่อสังคมภายในและภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างเต็มที่						
29	ท่านได้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ และตามที่กฎหมายกำหนด						
30	ท่านได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ แสดงออกทางการเมืองตามระบอบ ประชาธิปไตย						
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีส่วนร่วม (Participation)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)							
31	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกำหนด แผนการปฏิบัติงาน						
32	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในการนำ แผนไปปฏิบัติ						
33	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในการ ประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไขแผน						
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)							
34	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
35	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น						
36	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนเองเพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ดีขึ้น						
37	ท่านให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น						
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)							
38	ท่านได้ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
39	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดปัญหาด้วยตนเอง						
40	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตามความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์						
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)							
41	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของท่าน						
42	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์						
43	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
44	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบหลักที่ 4 พันธะรับผิดชอบ (Accountability)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)							
45	ท่านสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ						
46	ท่านให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกระดับ						
47	ท่านมีความชัดเจนในบทบาทและยอมรับในบทบาทของตนเอง						
48	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง						
องค์ประกอบย่อยที่ 2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)							
49	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						
50	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่						
51	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่						
52	ท่านสร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่						
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)							
53	ท่านได้รับการยอมรับและนับถือจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่						
54	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่						
55	ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพของตนเอง						

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด น้อยที่สุด					
		5	4	3	2	1	
56	ท่านเห็นความสำคัญของการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพของท่าน						
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)							
57	ท่านสร้างจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่						
58	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย						
59	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน						
60	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่						

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของข้อสอบแต่ละข้อจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)							
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)							
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)							
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 2 นิติธรรม (Rule of Law)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเป็นอิสระ (Independence)							
15	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)							
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของข้อสอบแต่ละข้อจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นธรรม (Justice)							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอภาค (Equality)							
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีส่วนร่วม (Participation)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)							
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)							
34	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)							
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)							
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของข้อสอบแต่ละข้อจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 4 พันธะรับผิดชอบ (Accountability)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)							
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Self-Responsibility)							
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)							
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)							
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	รวมผลทั้งฉบับแบบสอบถาม					0.96	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูทธ ชูสอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ความเชี่ยวชาญพิเศษ
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ดร.อนุศาสตร์ สอนศิลป์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. ดร.เรืองยศ แวดล้อม ผู้อำนวยการโรงเรียน เชี่ยวชาญ โรงเรียนหนองเรือ-
วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
25 จังหวัดขอนแก่น
4. ดร.วิไลพรรณ เสรีวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนฮั่วเคี้ยววิทยาลัย
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
5. ดร.วุฒิชัย วรครบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนกระเดา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่นเขต 5

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(Indicators of Good Governance for Administrators of the Primary
Educational Service Area Office)

กราบเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เคารพ

เนื่องด้วยกระผม นายเอกชาติรี สุขเสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicators of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ คือ 1) รศ.ดร. วิโรจน์ สารรัตน์ และ 2) ผศ.ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ซึ่งการทำ ดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืน โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายเอกชาติรี สุขเสน
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

30-39 ปี

40-49 ปี

50-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

ต่ำกว่า 6 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)						
1	ท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านได้กำหนดและแจ้งมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้สาธารณะทราบอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านได้กำหนดระบบตรวจสอบภายในสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมการบริหาร (Management Control)						
5	ท่านได้กำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอย่างใกล้ชิด					
6	ท่านได้ทำรายงานสถานะทางการเงินตามที่ได้กำหนดไว้					
7	ท่านได้แจ้งให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function)						
8	ท่านได้สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา					
9	ท่านได้จัดให้มีการรับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
10	ท่านตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเป็นฐานในการพิจารณา					
11	ท่านใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และความหลากหลายทางความคิด					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)						
12	ท่านได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี					
13	ท่านได้บริหารงานด้านต่าง ๆ และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	ท่านได้กำหนดและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
องค์ประกอบหลักที่ 2 นิติธรรม (Rule of Law)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเป็นอิสระ (Independence)						
15	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นครอบงำ					
16	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง					
17	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น					
18	ท่านปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance)						
19	ท่านได้กำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติการอยู่ร่วมกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
20	ท่านได้ปฏิบัติตนแบบอย่างตามหลักประชาธิปไตยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและชุมชน					
21	ท่านได้จัดระเบียบและแนวปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธอันดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
22	ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นธรรม (Justice)						
23	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
24	ท่านได้มอบหมายภาระงานตามความสามารถและความเหมาะสม					
25	ท่านได้ปฏิบัติตนด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
26	ท่านมีการแก้ไข เยียวยาและทดแทนต่อผู้ที่รับผลกระทบจากการบริหารจัดการ					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอภาค (Equality)						
27	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก ทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น					
28	ท่านให้โอกาสแก่บุคลากรได้แสดงบทบาทของตนเองต่อสังคม ภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเต็มที่					
29	ท่านได้ปฏิบัติตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับและตามที่กฎหมายกำหนด					
30	ท่านได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แสดงออกทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย					
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีส่วนร่วม (Participation)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning)						
31	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดแผนการปฏิบัติงาน					
32	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ					

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
33	ท่านให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินแผนและปรับปรุงแก้ไขแผน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions)						
34	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
35	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น					
36	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนเองเพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ดีขึ้น					
37	ท่านให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice)						
38	ท่านได้ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
39	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดปัญหาด้วยตนเอง					
40	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตามความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation)						
41	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของท่าน					
42	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์					
43	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
44	ท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้					

ข้อ	พฤติกรรมธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 4 พันธะรับผิดชอบ (Accountability)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 พันธะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility)						
45	ท่านสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ					
46	ท่านให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกระดับ					
47	ท่านมีความชัดเจนในบทบาทและยอมรับในบทบาทของตนเอง					
48	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 พันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (Accountability Actions)						
49	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
50	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่					
51	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่					
52	ท่านสร้างวัฒนธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับ (Acceptance)						
53	ท่านได้รับการยอมรับและนับถือจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่					
54	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่					
55	ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพของตนเอง					
56	ท่านเห็นความสำคัญของการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพของท่าน					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization)						
57	ท่านสร้างจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่					
58	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
59	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน					
60	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่					

ภาคผนวก ฉ
หนังสือราชการขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและขออนุญาตในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๖๐๑๒/๙๗๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๓๒๐๑๕ ได้ทำคุณนินทาเรื่อง “ตัวปงชี้ ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” ใน การนี้ จำเป็น ต้องมี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณา เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๒/๙๗๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ถนนราชบุรินทร์นึ่ง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.อนุศาสตร์ สอนศิลป์

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๓๒๐๑๕ ได้ทำคุณนินธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๒๔ ธ.ค. ๖๑.

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๒/๙๘๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ถนนราชวิถีคิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๓๒๐๑๕ ได้ทำคุณิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ ธรรมชาติภาพสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” ใน การนี้ จำเป็น ต้องมี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณา เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

๑๙ ธ.ค. ๖๑

ที่ ศธ ๖๐๑๒/๙๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร. วิสัยพจน์ เสรีวัฒน์

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๓๒๐๑๕ ได้ทำคุณนินทาเรื่อง “ตัวบ่งชี้ ธรรมชาติภาพสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” ใน การนี้ จำเป็น ต้องมี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณา เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๒/๘๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.วุฒิชัย วรครบุรี

ด้วย นายเอกชาตรี สุขเสน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลขประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๓๒๐๑๕ ได้ทำคุณิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

๕๙ ๖๑๓ 61

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
๗/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๖ ชุด

ด้วย นายเอกชาติรี สุขเสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
๘/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๕๓-๒๔๒-๓๘๖

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๕๐-๕๘๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นายเอกชาติรี สุขเสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๕๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลใหม่เมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นายเอกชาติ สุขแสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๕๖๑๕๕๘

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเอกชาติ สุขเสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างเป็นประโยชน์ และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๕๖๑๕๙๘

ที่ ศธ ๖๐๑๔/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นายเอกชาติ สุขแสน นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Indicator of Good Governance for Administrators of the Primary Educational Service Area Office)” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ๑) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ๒) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี และส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทร ๐๙๐-๕๘๖๑๕๘๘

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

RELIABILITY ความโปร่งใส (Transparency)

/VARIABLES=Tran01 Tran02 Tran03 Tran04 Tran05 Tran06 Tran07 Tran08 Tran09
Tran10 Tran11 Tran12 Tran13 Tran14 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	14

RELIABILITY นิติธรรม (Rule of Law)

/VARIABLES=Rule15 Rule16 Rule17 Rule18 Rule19 Rule20 Rule21 Rule22 Rule23
Rule24 Rule25 Rule26 Rule27 Rule28 Rule29 Rule30 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	16

RELIABILITY ความมีส่วนร่วม (Participation)

/VARIABLES=Par31 Par32 Par33 Par34 Par35 Par36 Par37 Par38 Par39 Par40 Par41
Par42 Par43 Par44 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	14

RELIABILITY พันธะรับผิดชอบ (Accountability)

/VARIABLES=Acc45 Acc46 Acc47 Acc48 Acc49 Acc50 Acc51 Acc52 Acc53 Acc54 Acc55
Acc56 Acc57 Acc58 Acc59 Acc60/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	16

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาล
สำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. โมเดลความโปร่งใส (TRAN)

Estimates (Group number 1-Default model)

Scalar Estimates (Group number 1-Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Tran04 <--- Tran1	1.00				
Tran03 <--- Tran1	.65	.03	21.01	***	par_1
Tran02 <--- Tran1	.65	.03	19.83	***	par_2
Tran01 <--- Tran1	.46	.03	17.17	***	par_3
Tran07 <--- Tran2	1.00				
Tran06 <--- Tran2	1.18	.05	25.05	***	par_4
Tran05 <--- Tran2	1.14	.06	20.63	***	par_5
Tran11 <--- Tran3	1.00				
Tran10 <--- Tran3	.96	.01	80.81	***	par_6
Tran09 <--- Tran3	.40	.03	15.42	***	par_7
Tran08 <--- Tran3	.95	.01	103.76	***	par_8
Tran14 <--- Tran4	1.00				
Tran13 <--- Tran4	.57	.02	24.98	***	par_9
Tran12 <--- Tran4	1.00	.00	263.55	***	par_10

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Tran04 <--- Tran1	.98
Tran03 <--- Tran1	.59
Tran02 <--- Tran1	.57
Tran01 <--- Tran1	.47
Tran07 <--- Tran2	.70
Tran06 <--- Tran2	.92
Tran05 <--- Tran2	.80
Tran11 <--- Tran3	1.00
Tran10 <--- Tran3	.94

	Estimate
Tran09 <--- Tran3	.42
Tran08 <--- Tran3	.96
Tran14 <--- Tran4	1.00
Tran13 <--- Tran4	.66
Tran12 <--- Tran4	1.00

Squared Multiple Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Tran12	1.00
Tran13	.43
Tran14	1.00
Tran08	.93
Tran09	.18
Tran10	.89
Tran11	1.00
Tran05	.64
Tran06	.84
Tran07	.49
Tran01	.22
Tran02	.32
Tran03	.34
Tran04	.95

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1-Default model)

	Tran4	Tran3	Tran2	Tran1	Tran12	Tran13	Tran14	Tran08	Tran09	Tran10	Tran11	Tran05	Tran06	Tran07	Tran01	Tran02	Tran03	Tran04	
Tran4	.32																		
Tran3	.20	.29																	
Tran2	.12	.20	.17																
Tran1	.20	.29	.21	.29															
Tran12	.32	.20	.12	.20	.32														
Tran13	.19	.11	.07	.11	.19	.25													
Tran14	.32	.20	.12	.20	.32	.19	.32												
Tran08	.19	.28	.19	.28	.19	.11	.19	.28											
Tran09	.08	.12	.08	.12	.19	.22	.19	.11	.26										
Tran10	.19	.28	.19	.28	.19	.11	.19	.27	.11	.31									
Tran11	.20	.29	.20	.29	.20	.11	.20	.28	.12	.28	.29								
Tran05	.14	.23	.20	.23	.14	.16	.14	.22	.17	.22	.23	.36							
Tran06	.14	.23	.21	.24	.18	.10	.18	.23	.11	.22	.23	.24	.29						
Tran07	.12	.20	.17	.21	.22	.13	.22	.19	.14	.19	.20	.20	.22	.36					
Tran01	.09	.14	.10	.13	.21	.23	.21	.13	.24	.13	.13	.19	.13	.16	.28				
Tran02	.13	.19	.13	.19	.26	.15	.26	.18	.15	.19	.19	.12	.15	.22	.17	.38			
Tran03	.13	.19	.13	.19	.31	.17	.31	.19	.19	.18	.19	.16	.20	.23	.20	.24	.35		
Tran04	.20	.29	.21	.29	.20	.11	.20	.28	.12	.28	.29	.24	.24	.21	.13	.19	.19	.30	

Factor Score Weights (Group number 1-Default model)

	Tran12	Tran13	Tran14	Tran08	Tran09	Tran10	Tran11	Tran05	Tran06	Tran07	Tran01	Tran02	Tran03	Tran04
Tran4	4.01	1.82	2.76	-.12	-1.26	.04	-1.16	1.34	-.15	.03	-2.32	-.87	-4.07	.52
Tran3	.04	.05	-.06	-.05	-.15	-.02	1.09	.00	.00	.00	.09	.00	.02	-.03
Tran2	-.13	-.13	-.01	-.18	-.09	-.02	.19	.17	.38	.05	.13	.14	-.01	.26
Tran1	.06	.04	.04	-.10	-.13	-.01	1.55	.09	.12	.03	.00	-.01	-.08	-.62

2. โมเดลนิตินิยม (RULE)

Estimates (Group number 1-Default model)

Scalar Estimates (Group number 1-Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rule18 <--- Rule1	.41	.03	13.25	***	par_1
Rule17 <--- Rule1	.41	.03	16.06	***	par_2
Rule16 <--- Rule1	.38	.03	12.65	***	par_3
Rule15 <--- Rule1	1.00				
Rule21 <--- Rule2	1.02	.07	14.03	***	par_4
Rule20 <--- Rule2	2.67	.22	12.37	***	par_5
Rule19 <--- Rule2	1.00				
Rule26 <--- Rule3	.76	.07	10.86	***	par_6
Rule25 <--- Rule3	.87	.07	12.68	***	par_7
Rule24 <--- Rule3	2.40	.16	14.55	***	par_8
Rule23 <--- Rule3	1.00				
Rule29 <--- Rule4	.96	.02	38.59	***	par_9
Rule28 <--- Rule4	.42	.04	11.71	***	par_10
Rule27 <--- Rule4	1.00				
Rule22 <--- Rule2	.81	.08	10.77	***	par_21
Rule30 <--- Rule4	.96	.02	44.82	***	par_22

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Rule18 <--- Rule1	.43
Rule17 <--- Rule1	.50
Rule16 <--- Rule1	.41
Rule15 <--- Rule1	.97
Rule21 <--- Rule2	.47
Rule20 <--- Rule2	.96
Rule19 <--- Rule2	.40
Rule26 <--- Rule3	.39
Rule25 <--- Rule3	.46
Rule24 <--- Rule3	.96
Rule23 <--- Rule3	.46

	Estimate
Rule29 <--- Rule4	.88
Rule28 <--- Rule4	.42
Rule27 <--- Rule4	.90
Rule22 <--- Rule2	.32
Rule30 <--- Rule4	.93

Squared Multiple Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Rule30	.87
Rule22	.10
Rule27	.81
Rule28	.17
Rule29	.78
Rule23	.22
Rule24	.91
Rule25	.21
Rule26	.15
Rule19	.16
Rule20	.92
Rule21	.22
Rule15	.95
Rule16	.17
Rule17	.25
Rule18	.18

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1-Default model)

	Rule4	Rule3	Rule2	Rule1	Rule30	Rule22	Rule27	Rule28	Rule29	Rule23	Rule24	Rule25	Rule26	Rule19	Rule20	Rule21	Rule15	Rule16	Rule17	Rule18	
Rule4	1.00																				
Rule3	.98	1.00																			
Rule2	.99	1.00	1.00																		
Rule1	1.01	.98	.99	1.00																	
Rule30	.93	.92	.92	.94	1.00																
Rule22	.32	.32	.32	.32	.26	1.00															
Rule27	.90	.88	.89	.91	.84	.28	1.00														
Rule28	.42	.41	.41	.42	.32	.47	.37	1.00													
Rule29	.88	.86	.87	.89	.82	.28	.79	.32	1.00												
Rule23	.46	.46	.46	.45	.37	.49	.43	.38	.37	1.00											
Rule24	.94	.96	.95	.93	.88	.30	.84	.42	.85	.44	1.00										
Rule25	.45	.46	.46	.45	.42	.41	.40	.43	.40	.48	.44	1.00									
Rule26	.38	.39	.38	.38	.35	.34	.34	.38	.33	.42	.35	.82	1.00								
Rule19	.40	.40	.40	.40	.33	.58	.39	.32	.35	.78	.38	.62	.55	1.00							
Rule20	.95	.96	.96	.95	.89	.31	.87	.40	.84	.46	.92	.44	.37	.39	1.00						
Rule21	.47	.47	.47	.47	.44	.41	.42	.45	.41	.48	.45	.91	.79	.63	.45	1.00					
Rule15	.98	.95	.96	.97	.91	.31	.87	.40	.86	.44	.91	.44	.39	.39	.93	.45	1.00				
Rule16	.42	.40	.41	.41	.34	.60	.40	.33	.38	.78	.39	.63	.57	.97	.39	.64	.40	1.00			
Rule17	.50	.49	.49	.50	.44	.43	.45	.46	.44	.47	.43	.80	.69	.65	.47	.82	.49	.66	1.00		
Rule18	.43	.42	.42	.43	.33	.32	.41	.37	.38	.74	.39	.38	.33	.70	.41	.41	.42	.70	.46	1.00	

Factor Score Weights (Group number 1-Default model)

	Rule30	Rule22	Rule27	Rule28	Rule29	Rule23	Rule24	Rule25	Rule26	Rule19	Rule20	Rule21	Rule15	Rule16	Rule17	Rule18
Rule4	.13	-.01	.09	.02	.04	.00	.12	.02	-.05	-.12	.14	-.02	.44	.13	.05	.01
Rule3	.04	.01	.02	-.01	.01	.01	.14	.00	.00	.03	.12	-.01	.08	-.05	.02	.01
Rule2	.04	.00	.02	.00	.01	.01	.10	.00	.00	.01	.10	.00	.10	-.02	.02	.00
Rule1	.19	-.01	.12	.03	.08	.01	.08	.01	-.04	-.08	.15	-.01	.36	.09	.04	.01

3. โมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)

Estimates (Group number 1-Default model)

Scalar Estimates (Group number 1-Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Par33	<---	Par1	2.75	.21	13.29	***	par_1
Par32	<---	Par1	.93	.08	11.53	***	par_2
Par31	<---	Par1	1.00				
Par36	<---	Par2	1.01	.10	9.71	***	par_3
Par35	<---	Par2	1.37	.09	15.31	***	par_4
Par34	<---	Par2	1.00				
Par40	<---	Par3	.35	.03	12.50	***	par_5
Par39	<---	Par3	.42	.03	14.08	***	par_6
Par38	<---	Par3	1.00				
Par43	<---	Par4	2.51	.19	13.56	***	par_7
Par42	<---	Par4	.73	.09	8.37	***	par_8
Par41	<---	Par4	1.00				
Par37	<---	Par2	1.12	.09	12.45	***	par_15
Par44	<---	Par4	.33	.18	12.75	***	par_60

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

			Estimate
Par33	<---	Par1	.96
Par32	<---	Par1	.37
Par31	<---	Par1	.42
Par36	<---	Par2	.59
Par35	<---	Par2	.87
Par34	<---	Par2	.71
Par40	<---	Par3	.41
Par39	<---	Par3	.47

	Estimate
Par38 <--- Par3	.98
Par43 <--- Par4	.96
Par42 <--- Par4	.30
Par41 <--- Par4	.44
Par37 <--- Par2	.70
Par44 <--- Par4	.92

Squared Multiple Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Par44	.85
Par37	.49
Par41	.19
Par42	.09
Par43	.92
Par38	.96
Par39	.22
Par40	.17
Par34	.50
Par35	.75
Par36	.34
Par31	.17
Par32	.15
Par33	.92

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1-Default model)

	Par4	Par3	Par2	Par1	Par44	Par37	Par41	Par42	Par43	Par38	Par39	Par40	Par34	Par35	Par36	Par31	Par32	Par33	
Par4	1.00																		
Par3	.99	1.00																	
Par2	.52	.51	1.00																
Par1	1.01	.96	.53	1.00															
Par44	.92	.91	.48	.94	1.00														
Par37	.36	.36	.70	.37	.34	1.00													
Par41	.44	.44	.23	.45	.41	.61	1.00												
Par42	.30	.29	.16	.30	.24	.62	.30	1.00											
Par43	.96	.95	.50	.97	.84	.35	.41	.27	1.00										
Par38	.97	.98	.50	.94	.88	.35	.43	.29	.93	1.00									
Par39	.47	.47	.24	.45	.43	.62	.53	.63	.40	.43	1.00								
Par40	.41	.41	.21	.40	.38	.72	.73	.42	.39	.40	.63	1.00							
Par34	.37	.36	.71	.37	.34	.50	.45	.48	.35	.36	.53	.44	1.00						
Par35	.45	.45	.87	.46	.41	.61	.82	.32	.43	.44	.54	.63	.41	1.00					
Par36	.30	.30	.59	.31	.28	.47	.47	.60	.29	.32	.73	.56	.42	.33	1.00				
Par31	.42	.40	.22	.42	.39	.45	.42	.44	.35	.34	.50	.40	.77	.38	.35	1.00			
Par32	.38	.36	.20	.37	.35	.63	.72	.28	.36	.37	.37	.60	.50	.68	.27	.46	1.00		
Par33	.97	.92	.50	.96	.90	.32	.41	.24	.89	.90	.43	.37	.38	.44	.30	.40	.36	1.00	

Factor Score Weights (Group number 1-Default model)

	Par44	Par37	Par41	Par42	Par43	Par38	Par39	Par40	Par34	Par35	Par36	Par31	Par32	Par33
Par4	.02	.00	.03	-.02	.10	.11	.04	.00	-.05	-.03	-.04	.04	.00	.17
Par3	.13	-.03	.08	.02	.24	.58	.15	.01	-.08	-.06	-.12	.10	-.04	.03
Par2	.32	1.14	-1.39	-.78	-.15	.16	-1.15	-1.48	1.03	1.85	1.21	-.35	-.68	-.10
Par1	.09	.00	.05	.02	.19	-.03	.01	-.02	-.02	-.02	.02	.02	-.01	.11

4. พันธะรับผิดชอบ (ACC)

Estimates (Group number 1-Default model)
 Scalar Estimates (Group number 1-Default model)
 Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Acc45 <--- Acc1	1.00				
Acc46 <--- Acc1	.36	.03	12.39	***	par_7
Acc47 <--- Acc1	.99	.01	87.97	***	par_8
Acc48 <--- Acc1	.93	.02	60.46	***	par_9
Acc49 <--- Acc2	1.00				
Acc50 <--- Acc2	.39	.04	10.89	***	par_10
Acc51 <--- Acc2	1.07	.03	40.87	***	par_11
Acc52 <--- Acc2	.39	.03	11.95	***	par_12
Acc53 <--- Acc3	1.00				
Acc54 <--- Acc3	.36	.03	12.83	***	par_13
Acc55 <--- Acc3	.36	.03	12.11	***	par_14
Acc56 <--- Acc3	1.08	.02	58.04	***	par_15
Acc57 <--- Acc4	1.00				
Acc58 <--- Acc4	.71	.07	10.11	***	par_16
Acc59 <--- Acc4	2.30	.15	14.99	***	par_17
Acc60 <--- Acc4	2.32	.15	15.49	***	par_18

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Acc45 <--- Acc1	.96
Acc46 <--- Acc1	.40
Acc47 <--- Acc1	.94
Acc48 <--- Acc1	.94
Acc49 <--- Acc2	.88
Acc50 <--- Acc2	.37
Acc51 <--- Acc2	.92

	Estimate
Acc52 <--- Acc2	.40
Acc53 <--- Acc3	.93
Acc54 <--- Acc3	.41
Acc55 <--- Acc3	.39
Acc56 <--- Acc3	.96
Acc57 <--- Acc4	.48
Acc58 <--- Acc4	.34
Acc59 <--- Acc4	.93
Acc60 <--- Acc4	.98

Squared Multiple Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Acc60	.96
Acc59	.87
Acc58	.11
Acc57	.23
Acc56	.92
Acc55	.15
Acc54	.17
Acc53	.87
Acc52	.16
Acc51	.85
Acc50	.13
Acc49	.77
Acc48	.88
Acc47	.89
Acc46	.16
Acc45	.92

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1-Default model)

	Acc4	Acc3	Acc1	Acc2	Acc60	Acc59	Acc58	Acc57	Acc56	Acc55	Acc54	Acc53	Acc52	Acc51	Acc50	Acc49	Acc48	Acc47	Acc46	Acc45	
Acc4	1.00																				
Acc3	.99	1.00																			
Acc1	1.00	1.00	1.00																		
Acc2	.99	.98	1.00	1.00																	
Acc60	.98	.97	.98	.96	1.00																
Acc59	.93	.92	.93	.92	.91	1.00															
Acc58	.34	.34	.34	.33	.33	.31	1.00														
Acc57	.48	.48	.48	.47	.47	.42	.42	1.00													
Acc56	.95	.96	.96	.94	.93	.87	.32	.46	1.00												
Acc55	.39	.39	.39	.38	.38	.38	.55	.42	.38	1.00											
Acc54	.41	.41	.41	.40	.40	.38	.56	.44	.39	.91	1.00										
Acc53	.93	.93	.94	.92	.91	.86	.31	.47	.89	.40	.41	1.00									
Acc52	.39	.39	.40	.40	.38	.33	.50	.76	.37	.56	.60	.39	1.00								
Acc51	.91	.91	.92	.92	.89	.86	.31	.44	.87	.36	.37	.85	.37	1.00							
Acc50	.36	.36	.37	.37	.35	.36	.64	.42	.34	.35	.36	.36	.33	.34	1.00						
Acc49	.87	.86	.88	.88	.84	.81	.31	.44	.85	.38	.36	.80	.35	.81	.32	1.00					
Acc48	.94	.94	.94	.93	.92	.87	.32	.45	.90	.37	.37	.88	.36	.85	.36	.82	1.00				
Acc47	.94	.94	.94	.94	.92	.88	.32	.45	.89	.37	.38	.88	.37	.87	.34	.80	.88	1.00			
Acc46	.40	.40	.40	.40	.39	.37	.49	.75	.36	.56	.58	.41	.96	.37	.34	.35	.38	.38	1.00		
Acc45	.96	.96	.96	.96	.94	.90	.33	.46	.92	.37	.40	.90	.38	.87	.35	.84	.90	.95	.39	1.00	

Factor Score Weights (Group number 1-Default model)

	Acc60	Acc59	Acc58	Acc57	Acc56	Acc55	Acc54	Acc53	Acc52	Acc51	Acc50	Acc49	Acc48	Acc47	Acc46	Acc45
Acc4	.14	.05	.00	.01	.05	-.01	.01	.03	.00	.03	-.01	.02	.05	.03	.00	.05
Acc3	.18	.06	.01	.01	.19	-.02	.02	.10	-.08	.05	-.02	.01	.11	.08	.07	.14
Acc1	.27	.10	.00	.00	.16	-.03	.03	.12	.07	.10	.00	.06	.07	.05	-.07	.08
Acc2	.19	.06	-.01	-.02	.01	-.04	.03	.03	.11	.16	.01	.10	.14	.06	-.08	.18

5. โมเดลธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Good Governance)

Estimates (Group number 1-Default model)
 Scalar Estimates (Group number 1-Default model)
 Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Tran1 <--- Good Governance	1.00				
Rule2 <--- Good Governance	1.18	.03	42.08	***	par_1
Par3 <--- Good Governance	1.04	.03	31.75	***	par_10
Acc4 <--- Good Governance	.87	.03	25.17	***	par_11
Tran_1 <--- Tran1	1.00				
Tran_2 <--- Tran1	.77	.03	29.67	***	par_2
Tran_3 <--- Tran1	.82	.02	37.59	***	par_3
Rule_5 <--- Rule2	1.00				
Rule_6 <--- Rule2	.96	.02	51.10	***	par_4
Rule_7 <--- Rule2	.91	.02	43.25	***	par_5
Par_9 <--- Par3	1.00				
Par_10 <--- Par3	.96	.03	36.86	***	par_6
Par_11 <--- Par3	1.04	.03	35.68	***	par_7
Acc_13 <--- Acc4	1.00				
Acc_14 <--- Acc4	1.18	.03	45.10	***	par_8
Acc_15 <--- Acc4	1.07	.03	38.49	***	par_9
Tran_4 <--- Tran1	.89	.02	42.61	***	par_12
Rule_8 <--- Rule2	.75	.03	29.07	***	par_13
Par_12 <--- Par3	.85	.03	31.95	***	par_14
Acc_16 <--- Acc4	1.20	.02	49.00	***	par_15

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Tran1 <--- Good Governance	.86
Rule2 <--- Good Governance	1.04
Par3 <--- Good Governance	1.06
Acc4 <--- Good Governance	.92
Tran_1 <--- Tran1	1.02
Tran_2 <--- Tran1	.79
Tran_3 <--- Tran1	.83
Rule_5 <--- Rule2	.96
Rule_6 <--- Rule2	.94
Rule_7 <--- Rule2	.89
Par_9 <--- Par3	.84
Par_10 <--- Par3	.83
Par_11 <--- Par3	.89
Acc_13 <--- Acc4	.82
Acc_14 <--- Acc4	.96
Acc_15 <--- Acc4	.88
Tran_4 <--- Tran1	.90
Rule_8 <--- Rule2	.74
Par_12 <--- Par3	.73
Acc_16 <--- Acc4	.97

Squared Multiple Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
Acc4	.85
Par3	1.12
Rule2	1.08
Tran1	.74
Acc_16	.94
Par_12	.53
Rule_8	.54
Tran_4	.81
Acc_15	.77
Acc_14	.92
Acc_13	.67
Par_11	.80
Par_10	.69
Par_9	.71
Rule_7	.80
Rule_6	.88
Rule_5	.92
Tran_3	.69
Tran_2	.62
Tran_1	1.04

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1-Default model)

	Good Governance	Acc4	Par3	Rule2	Tran1	Acc16	Par12	Rule8	Tran4	Acc15	Acc14	Acc13	Par11	Par10	Par9	Rule7	Rule6	Rule5	Tran3	Tran2	Tran1	
Good Governance	1.00																					
Acc4	.92	1.00																				
Par3	1.06	.98	1.00																			
Rule2	1.04	.96	1.10	1.00																		
Tran1	.86	.80	.91	.90	1.00																	
Acc16	.89	.97	.95	.93	.77	1.00																
Part12	.77	.71	.73	.80	.66	.91	1.00															
Rule8	.77	.71	.81	.74	.66	.90	.92	1.00														
Tran_4	.77	.71	.82	.81	.90	.68	.60	.49	1.00													
Acc15	.81	.88	.85	.84	.70	.85	.83	.82	.73	1.00												
Acc14	.88	.96	.93	.92	.76	.93	.88	.88	.68	.84	1.00											
Acc13	.75	.82	.80	.78	.65	.93	.94	.92	.57	.83	.90	1.00										
Par11	.94	.87	.89	.98	.81	.84	.72	.72	.73	.72	.83	.72	1.00									
Par10	.87	.81	.83	.91	.75	.72	.60	.55	.84	.71	.72	.58	.88	1.00								
Par9	.89	.82	.84	.93	.77	.80	.73	.75	.73	.87	.79	.72	.75	.77	1.00							
Rule7	.93	.86	.98	.89	.80	.77	.72	.67	.86	.87	.76	.70	.76	.81	.83	1.00						
Rule6	.98	.90	1.03	.94	.84	.81	.76	.69	.92	.84	.82	.74	.81	.86	.84	.89	1.00					
Rule5	1.00	.92	1.05	.96	.86	.84	.75	.70	.90	.82	.82	.75	.83	.81	.78	.86	.90	1.00				
Tran3	.72	.66	.76	.75	.83	.64	.55	.50	.70	.54	.66	.52	.83	.87	.64	.67	.78	.69	1.00			
Tran2	.68	.63	.72	.71	.79	.73	.59	.57	.64	.58	.69	.58	.84	.79	.63	.63	.70	.72	.82	1.00		
Tran1	.88	.81	.93	.92	1.02	.70	.63	.51	.92	.68	.69	.57	.78	.89	.69	.82	.89	.86	.85	.78	1.00	

Factor Score Weights (Group number 1-Default model)

	Acc16	Par12	Rule8	Tran4	Acc15	Acc14	Acc13	Par11	Par10	Par9	Rule7	Rule6	Rule5	Tran3	Tran2	Tran1
Good Governance	.56	-.34	-.47	-3.70	-.94	.44	-.64	.66	.15	.33	.80	2.07	1.48	-1.19	-.80	1.88
Acc4	1.86	-1.15	-1.31	-3.27	.05	.93	-.25	.34	-.10	.08	.45	1.45	.82	-.69	-1.02	1.98
Par3	1.16	-1.44	.10	-3.79	-.68	.57	-.63	-.01	-.27	-.15	1.02	2.26	1.55	-.74	-.77	2.10
Rule2	.87	-.18	-1.13	-2.91	-.51	.56	-.30	1.19	-.12	.75	.31	1.00	.75	-1.10	-1.03	2.37
Tran1	.26	-1.16	1.15	.84	-.04	-.13	.29	.76	-1.80	.71	-.16	-1.50	-.66	.35	-.46	2.81

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : เอกชาตรี สุขเสน
- วัน-เดือน-ปีเกิด : วันเสาร์ ที่ 27 ตุลาคม 2516
- ที่อยู่ : 59/376 หมู่ที่ 9 หมู่บ้านริมบึงธานี ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2539 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศน.บ)
(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พ.ศ. 2542 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหา-
บัณฑิต (สส.ม) (ทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ. 2545 : ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- พ.ศ. 2547 : อาจารย์ประจำ, ผู้ช่วยอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ-
ราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- พ.ศ. 2551 : อาจารย์ประจำ, เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัสดุ, เจ้าหน้าที่แผนและ
งบประมาณ, หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา, กรรมการประจำวิทยาเขต
อีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2555-
ปัจจุบัน : อาจารย์ประจำ, ผู้ช่วยอธิการบดี, กรรมการประจำวิทยาเขตอีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น