

**การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**The Development of Good Governance Indicators for the Office of the Welfare  
Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel**

ญาณิศา บุญจิตร<sup>1</sup>  
สุชาติ มีสมบัติ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สำหรับการบริหารกิจการที่ดีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ ดัชนีรากล้างสองเฉลี่ยของเศษ และดัชนีรากล้างสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนรวม 1,449 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักประสิทธิผล และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ หลักประสิทธิผล 15 ตัวบ่งชี้ หลักประสิทธิภาพ 12 ตัวบ่งชี้ หลักนิติธรรม 14 ตัวบ่งชี้ หลักคุณธรรม 12 ตัวบ่งชี้ หลักความโปร่งใส 14 ตัวบ่งชี้ หลักการมีส่วนร่วม 10 ตัวบ่งชี้ และหลักความรับผิดชอบ 9 ตัวบ่งชี้

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารกิจการที่ดี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**Abstract**

The purposes of this research were to develop indicators for Good Governance for The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel and to test a model of structure relationship of Good Governance for The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel with the empirical data. The study consists of two phases. The first phase was to study factors and indicators about Good Governance from literature reviews, related researches and use questionnaire for specialists. The second phase comprised test of correlation between a model of structure relationship of Good Governance for The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel with the empirical data, Goodness of Fit Measures for chi-square statistic:  $\chi^2$ , GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR and RMSEA, analysing the confirmatory factors using

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

<sup>2</sup> ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

the Package program of 1,449 of those at the research subjects consisted teachers and educational personnel. Simple-random sampling was used in this research.

The findings revealed that the model of Good Governance for The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel comprised 7 factors; Effectiveness, Efficiency, Law, and Moral, Participation, Accountability influencing Good Governance for The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel. The factors of Good Governance that had high factor loading was Accountability. Results of a model of structure validity test for Good Governance of The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel shows that the model was conformed with the empirical data. The seven factors had 86 indicators; 15 indicators of Effectiveness, 12 indicators of Efficiency, 14 indicators of Law, 12 indicators of Moral, 14 indicators of Transparency, 10 indicators of Participation and 9 indicators of Accountability.

**Keywords:** The Development of Indicators, Good Governance, The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่ง ประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติโดยยึด หลักเหตุผล และความเป็นธรรม (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทย โดยรัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีความประสงค์จะให้ใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งที่เป็นราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่อยู่ใต้อำนาจของราชการฝ่ายบริหารที่มีการจัดตั้งขึ้น และมีการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. เป็นนิติบุคคลในกำกับ

กระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 บริหารงานโดยคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการด้านส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์แก่ครูอื่นและคณาจารย์และคณาจารย์ทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมความสามัคคีความดีและการวิจัยเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพจนสามารถอุทิศตนปฏิบัติงานในหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (บรรศักดิ์ อูวรรณโณ, 2545)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นนิติบุคคลในกำกับกระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 บริหารงานโดยคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการ

ภารกิจด้านส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์แก่ครูอื่นและคณาจารย์ของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมความสามัคคีความดีและการวิจัยเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพจนสามารถอุทิศตนปฏิบัติงานในหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้ประสบปัญหาภาวะวิกฤตการณ์เรื่องความไม่โปร่งใสหลายเรื่อง เช่น ปัญหาครูร้องเรียนทุจริตคอร์รัปชัน มีการอื้ออวมโดยมิชอบ มีการอนุมัติเงินกองทุน ช.พ.ค. กว่า 2 พันล้านบาทไปร่วมลงทุนทำโครงการโรงงานไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์โดยไม่ถูกต้อง ปัญหาทุจริตการก่อสร้างโรงแรมครูที่จังหวัดเชียงใหม่ 500 ล้านบาท เป็นต้น (สำนักงานรัฐมนตรี, กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดคำถามประการสำคัญเกี่ยวกับความเข้มแข็งภายในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการภายในเป็นกลไกที่ทำให้สำนักงานมีความอ่อนแอหรือไม่การสูญเสียความเชื่อมั่นจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้อย่างไรจึงเกิดด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นจะเน้นที่การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย บุคลากรมีความมั่นใจในหน่วยงานว่าสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ในระยะยาว การนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในการบริหารนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้น

สำหรับการบริหารกิจการที่ดีในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ของการบริหารกิจการที่ดีให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อระบบการดำเนินการของสำนักงานโครงสร้างการบริหารงานตามข้อบังคับของคณะกรรมการส่งเสริม

สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ ๖ วรรณี แกมเกต (2540) กล่าวไว้ว่า ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับการ ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ซึ่งการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวบ่งชี้ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นของการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีไปสู่การปฏิบัติดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี และพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีให้มีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางในการตรวจสอบการดำเนินการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีที่มีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นองค์ความรู้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี
3. เป็นแนวทางสำหรับกระทรวงศึกษาธิการในการตรวจสอบการดำเนินการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### 1. ขอบเขตตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งค้นหาคำตอบเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีมาจากองค์ประกอบของการบริหารกิจการที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2545) ทำให้ได้ จำนวน 7 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบหลักในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้จากองค์ประกอบของการบริหารกิจการที่ดีทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ

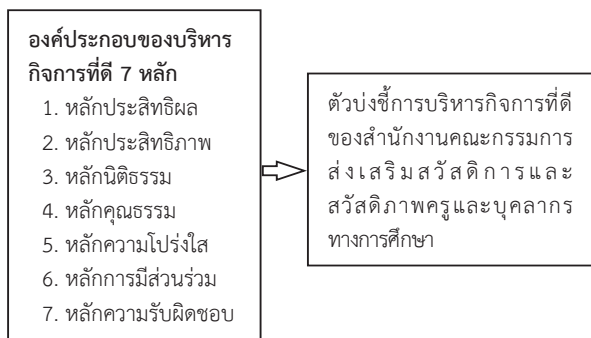
##### 2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากร ประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 993,175 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของแฮร์ และคนอื่นๆ (Hair et.al., 1998) ที่ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล โดยพิจารณาจากขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบ จำนวน 10 – 20 เท่าของตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้มีตัวบ่งชี้ จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีจำนวน 860 – 1720 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 1,449 คน คิดเป็น 16.85 เท่าของตัวบ่งชี้กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

#### สมมติฐาน

โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในงานวิจัยนี้สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สำหรับบริหารกิจการที่ดีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก จำนวน 86 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) จากระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด (1) ไปถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมมากที่สุด (2) หาคุณภาพเครื่องมือโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.60 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้จากการสุ่มโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเบื้องต้น เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่วนการตรวจสอบสมมติฐานในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ทั้ง 7 องค์ประกอบหลัก และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการบริหารกิจการที่ดี (GDMNM) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistic:  $\chi^2$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (NFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามี 7 องค์ประกอบ 86 ตัวบ่งชี้ จากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารองค์กรภาครัฐ จำนวน 6 คน และผู้บริหารหรืออดีตผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน พิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 86 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้ของหลักประสิทธิผล (EFF) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์



ที่สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจและนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่และแผนยุทธศาสตร์ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 13 มีการใช้อำนาจบริหารจากระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา

2.2 ตัวบ่งชี้ของหลักประสิทธิภาพ (PFM) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยเพื่อลดต้นทุน ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มปริมาณผลผลิตและตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบวางแผนการใช้ข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการพิจารณาผลตอบแทนของบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม

2.3 ตัวบ่งชี้ของหลักนิติธรรม (ROL) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 13 ในการพิจารณาเรื่องร้องเรียน หรือตัดสินคดียึดหลักกฎหมายอย่างเป็นธรรมทุกฉบับ ไม่เลือกปฏิบัติและตามลำดับก่อนหลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการออกกฎระเบียบโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้มีอำนาจในหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ตัวบ่งชี้ของหลักคุณธรรม (MOR) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 9 บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติด้วยมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติงานเป็นธรรม และตัวบ่งชี้ที่ 8 บุคลากรปฏิบัติต่อกันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความสุภาพอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ในรอบปีที่ผ่านมา การตัดสินใจของผู้บริหารไม่ได้รับการร้องเรียนต่อการเลือกปฏิบัติ

2.5 ตัวบ่งชี้ของหลักความโปร่งใส (TPN) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 11 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 มีระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ และตัวบ่งชี้ที่ 14 มีการปฏิบัติราชการได้ตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ โดยไม่มีเรื่องทุจริต หรือเรื่องร้องเรียน

ด้านทุจริต ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีช่องทาง/วิธีการติดต่อร้องเรียนกับหน่วยงาน หลายทาง

2.6 ตัวบ่งชี้ของหลักการมีส่วนร่วม (PTP) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดให้มีช่องทางการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชนก่อนที่จะมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมบริหารงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 บุคลากรมีเสรีภาพในการเปิดเผยเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนแก่สาธารณชน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

2.7 ตัวบ่งชี้ของหลักความรับผิดชอบ (RPS) ในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดทำตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานของหน่วยงานได้ครบถ้วน และตัวบ่งชี้ที่ 7 บุคลากรให้ความเคารพในความคิดที่เห็นต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานสู่ระดับบุคคล และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการนำผลการประเมินรายบุคคล มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 จัดให้มีการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่ดีและตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนทุกปัจจัยเสี่ยง

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบหลัก สรุปได้ดังนี้

3.1 โมเดลหลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร์-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้นหลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้

3.2 โมเดลหลักประสิทธิภาพ (PFM) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร์-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้นหลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้

3.3 โมเดลหลักนิติธรรม (ROL) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้นหลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้

3.4 โมเดลหลักคุณธรรม (MOR) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้นหลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้

3.5 โมเดลหลักความโปร่งใส (TPN) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดเมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้น หลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้

3.6 โมเดลหลักการมีส่วนร่วม (PTP) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้น หลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

3.7 โมเดลหลักความรับผิดชอบ (RPS) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาดัชนี GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR และ RMSEA พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกดัชนี ดังนั้น หลักประสิทธิผล (EFF) ของสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลการบริหารกิจการที่ดี (GDMNM) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โมเดลการบริหารกิจการที่ดี (GDMNM) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากการทดสอบค่าไคร้-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \geq 0.05$ ) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI, AGFI, NFI, CFI ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR และ RMSEA ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกันสรุปได้ว่า การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 86 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า หลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักประสิทธิผล และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ

#### อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ มีผลการวิจัยประเด็นสำคัญในการนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมภิบาลในองค์กรภาคประชาสังคม พบว่า การบริหารขององค์กรภาคประชาสังคมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย 6 มิติ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลธิดา เลนุกูล (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมุ่งเน้น  
ฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ  
หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ดังนั้น  
การสร้างการบริหารกิจการที่ดีในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด  
ความเป็นธรรม การตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องตระหนักถึงหลักประสิทธิผล  
หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส  
หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบ  
จำเป็นในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนด  
โครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

2. เมื่อพิจารณาคำนำหน้าองค์ประกอบ จากผลการทดสอบ  
ความสอดคล้องโมเดลโครงสร้างการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร  
ทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า หลักความรับผิดชอบ  
(RPS) มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส (TPN)  
หลักการมีส่วนร่วม (PTP) หลักคุณธรรม (MOR) หลักนิติธรรม (ROL)  
หลักประสิทธิผล (EFF) และหลักประสิทธิภาพ (PFM) ตามลำดับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า หลักความรับผิดชอบ (RPS) เป็น  
องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารกิจการที่ดีของ  
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ  
กรองทอง เขียนทอง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนา  
ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน มีน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก เรียงจาก  
มากไปน้อย คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการบริหารจัดการความรู้  
หลักความคุ้มค่า หลัก ความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม  
หลักการมีส่วนร่วม และหลักเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับ  
อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมภิบาล  
ในองค์กรภาคประชาสังคม พบว่า สามารถเรียงลำดับความสำคัญ  
ขององค์ประกอบได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ การมีคุณธรรม  
ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หลักนิติธรรม และความคุ้มค่า  
โดยหลักความรับผิดชอบตามแนวทางการจัดทำเกณฑ์เพื่อการจัด  
ระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล  
ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ  
พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดว่า หลักความรับผิดชอบ  
(Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ  
หน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น  
ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้ง  
การแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ  
โดยพิจารณาจาก 1) การจัดทำตำแหน่งงานและคำบรรยายลักษณะ  
งานขององค์การได้ครบถ้วน 2) การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย  
ขององค์การสู่ระดับบุคคล 3) การจัดให้มีการบริหารจัดการ

ด้านการควบคุมภายในที่ดี 4) การจัดให้มีการบริหารจัดการ  
ด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร 5) การจัดให้มีระบบการติดตาม  
และประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการเชื่อมโยงกับ  
ระบบแรงจูงใจและระบบการให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม และ  
6) การจัดให้มีกระบวนการสร้างความตระหนักในเรื่อง ความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับถวิลวดี บุรีกุล  
และคณะ (2545) ได้อธิบายหลักการต่างๆ เกี่ยวกับการมีธรรมาภิบาล  
และการนำไปประยุกต์ใช้ว่า หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)  
มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบาย  
เกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน  
หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้ง  
การตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของ  
ความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้  
โดยในแง่ของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติ  
หรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับ  
ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ  
ดังนั้น ในการบริหารจัดการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนัก  
ถึงความรับผิดชอบที่แสดงถึงการตรวจสอบหรือการประเมินบุคลากร  
และหน่วยงาน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า หลัก  
ประสิทธิภาพ (PFM) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ  
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบ  
ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ หรือมีความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็น  
เพราะในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ  
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีการบริหารงาน  
ตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการ  
ปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม  
ทำให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู  
และบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้าน  
ต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา  
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อตอบสนอง  
ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการที่ดี  
และผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย  
ไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

##### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความ  
เหมาะสมสำหรับการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรมีการสอดแทรกตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งเป็นเครื่องมือหรือกลไกการบริหารของหน่วยงานที่ช่วยสร้าง การบริหารกิจการที่ดีไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ

1.2 ควรนำตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารกิจการที่ดี ให้เหมาะสม และทำให้กระบวนการการบริหารกิจการที่ดี กลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติของหน่วยงาน

1.3 ควรนำตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการดำเนินการ บริหารจัดการของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร กิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน ดำเนินงานในการบริหารกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร กิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในการบริหารกิจการที่ดี ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารกิจการที่ดี ของหน่วยงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร กิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของดำเนินงานในการบริหาร กิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าส่งผลต่อตัวแปรใดบ้าง เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

## รายการอ้างอิง

- กรองทอง เขียนทอง. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร จัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กุลธิดา เลนุกุล. (2544). *ตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนา ดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). *ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐ กับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- วรรณิ แกมเกต. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่ม พหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์.
- สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ. (2558, 26 สิงหาคม). *ประสบปัญหาทฤษฎีพหุศาสตร์เรื่องความไม่โปร่งใส*. ห้องประชุม MOC กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. (2552). *ธรรมาภิบาลในองค์กร ภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Hair, Joseph F.; William C. Black; Barry J. Babin; Rolph E. Anderson; Ronald L.Tatham. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5<sup>th</sup>ed.). New Jersey: Pearson Education.