

ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างธรรมาภิบาลองค์กร  
กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด

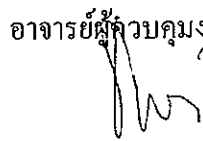
นรากร สุวรรณบัตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2558  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ นรากร สุวรรณบัตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

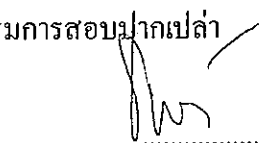
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

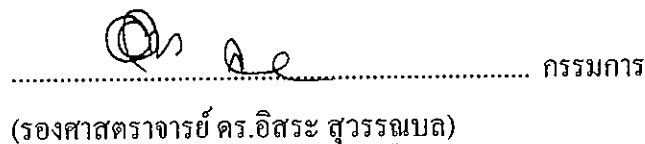


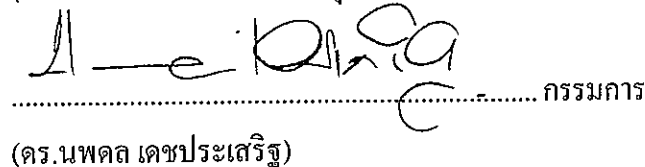
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ชนานันต์ มีชูทรัพย์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

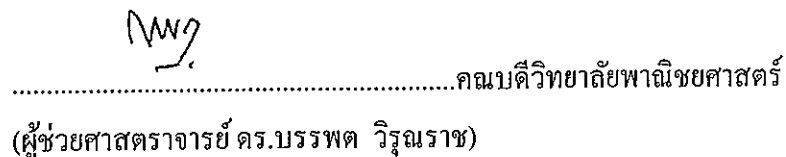


.....ประธาน  
(ดร.ชนานันต์ มีชูทรัพย์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล)

..... กรรมการ  
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมิตีได้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. ชนานันต์ มีชูทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ ดร.นพดล เดชประเสริฐ กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำในการตรวจความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพวิชาการให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครปากเกร็ด ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น MBA-PM รุ่นที่ 18 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี ที่ได้เล่าเรียนด้วยกัน และเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บวรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

นรากร สุวรรณบัตร

55720090: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: ความเข้าใจ/ ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม/ ธรรมนูญบาลองค์กร

นรากร สุวรรณบัตร: ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด (COMPREHENSION BETWEEN INDIVIDUAL INTEREST AND PUBLIC INTEREST AND ESTABLISHMENT OF GOOD ORGANIZATION GOVERNANCE, A CASE STUDY OF PAK KRED CITY MUNICIPALITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวัฒน์ มีชูทรัพย์, บธ.ด. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยด้านประชากรศาสตร์ ด้านความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และด้านการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐและด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก พนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ด้านสำนึกรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกันทุกปัจจัยย่อย ปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ การเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ และการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

55720090: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORDS: COMPREHENSION/ INDIVIDUAL INTEREST/ PUBLIC INTEREST/  
GOOD ORGANIZATION GOVERNANCE

NARAGON SUWANNABUT: COMPREHENSION BETWEEN INDIVIDUAL  
INTEREST AND PUBLIC INTEREST AND ESTABLISHMENT OF GOOD  
ORGANIZATION GOVERNANCE, A CASE STUDY OF PAK KRED CITY  
MUNICIPALITY. THESIS ADVISOR: TANANUN MEECHOOSUP, D.B.A. 104 P. 2015.

This research study attempts 1) to study demographic factors affecting establishing of good organization governance of Pak Kred City Municipality; 2) to study the relationship between the comprehension in individual interest and public interest as well as the establishment of good organization governance of Pak Kred City Municipality. The subjects in this study were 130 officers in Pak Kred City Municipality. The research instruments were questionnaires comprising of demographic factors, the comprehension in individual interest and public interest, and the establishment of good organization governance. SPSS software program was utilized to analyze the basic statistics and the hypothesis was tested using correlation analysis.

The findings reveal that officers comprehended that individual interest and public interest contributing to establish good organization governance in the aspects of parties in contracts with government institutes, partners or shareholders in partnership or company, taking concession, or holding government concession and being stakeholders in private business were at the high level. Officers concentrated on establishing good organization governance in the aspects of Accountability, Transparency, Participation, Rule of Laws, and Ethics at the high level. Demographic factors contributing to establish good organization governance of Pak Kred City Municipality with no difference in all sub-factors. Comprehension factors about parties in the contracts with government, being partners or shareholders in partnership or company, taking concession, or holding government concession and being stakeholders in private business did not correlate with the establishment of good organization governance of Pak Kred City Municipality.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ขอบเขตในการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ .....	11
ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล .....	1 3
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม .....	24
ข้อมูลเทศบาลนครปากเกร็ด .....	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากร      การกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	43
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	45
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	69
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	71
สรุปผลการวิจัย .....	72
การอภิปรายผล .....	77
ข้อเสนอแนะ           จากการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	82
บรรณานุกรม .....	84
ภาคผนวก .....	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข .....	94
ภาคผนวก ค .....	101
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	104

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน .... 2
2-1	อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด ..... 38
2-2	อัตรากำลังพนักงานครูของเทศบาลนครปากเกร็ด ..... 39
3-1	จำนวนพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด ..... 41
3-2	การสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพนักงานแบ่งตามเกณฑ์สังกัด ..... 42
4-1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ..... 50
4-2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ..... 50
4-3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ ..... 51
4-4	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ..... 52
4-5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ..... 52
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับของระดับ ของกลุ่มตัวอย่างแยกตาม ระดับความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ..... 53
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับของระดับ การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ..... 57
4-8	ผลการทดสอบสมมติฐาน (t-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ด้านเพศต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด .. 61
4-9	ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ..... 62
4-10	ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนคร ปากเกร็ด ..... 63
4-11	ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ด ..... 64



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาล องค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด .....	65
4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน ของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร .....	66
4-14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร .....	67
4-15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่ง สัมปทานจากหน่วยงานของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร .....	67
4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจ ของเอกชนกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร .....	68
4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด      แตกต่างกัน .....	69
4-18 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับ ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการสร้าง หลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด .....	70
ก-1 การตรวจสอบค่าความสอดคล้องของข้อความจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน .....	88
ค-1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ .....	102

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2- 1 กรอบแนวคิดและหลักความโปร่งใส .....	20
2-2 ควงตราเทศบาลนครปากเกร็ด .....	32
2-3 โครงสร้างองค์กร .....	37
2-4 โครงสร้างการบริหาร.....	38

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาการทุจริต หรือการคอร์รัปชัน เป็นปัญหาที่พบมากในสังคมไทยทั้งในระบบราชการ และการเมืองระดับชาติ และท้องถิ่น ซึ่งเป็นเพราะมีพื้นฐานมาจากระบบอุปถัมภ์ แม้ว่ารัฐธรรมนูญซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันให้มียุทธศาสตร์ อิศระเข้ามาตรวจสอบการบริหารงาน การปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนชาวไทย ปราศจากการขัดกันแห่งผลประโยชน์ อีกทั้งได้มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น มีระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในทางปฏิบัติแล้วเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังคงขาดจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ โดยการใช้อำนาจ และตำแหน่งทางราชการที่ตนเป็นผู้ใช้อำนาจนั้นให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง และธุรกิจของตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

ในสถานการณ์ปัจจุบันปัญหาในการดำเนินงานในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่ทางด้านการบริหารจัดการงานสาธารณะมักปรากฏปัญหาการดำเนินงานในลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ การเห็นประโยชน์ส่วนตนที่จะได้รับจากการบริหารงานในส่วนท้องถิ่นโดยอาศัยอำนาจเป็นช่องทางให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

จาก การจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันประจำปี พ.ศ. 2556 (Corruption Perceptions Index, 2013 อ้างถึงใน มูลนิธิธงค์กรเพื่อควมโปร่งใสในประเทศไทย, 2556) พบว่าประเทศไทยได้ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนนอยู่อันดับที่ 102 จากการจัดอันดับทั้งหมด 177 ประเทศทั่วโลก เท่ากับ ประเทศเอกวาดอร์ โมลโดวา และปานามา และอยู่อันดับที่ 16 จาก 28 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (มูลนิธิธงค์กรเพื่อควมโปร่งใสในประเทศไทย, 2556)

ตารางที่ 1-1 ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน  
(มูลนิธิธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2556)

อันดับ ในอาเซียน	อันดับโลกปี 2556 (177 ประเทศ)	ประเทศ	คะแนน ปี 2556	คะแนนปี 2555
1	5	สิงคโปร์	86	87
2	38	บรูไน	60	55
3	53	มาเลเซีย	50	50
4	94	ฟิลิปปินส์	36	34
5	102	ไทย	35	37
6	114	อินโดนีเซีย	32	32
7	116	เวียดนาม	31	31
8	140	ลาว	26	21
9	157	พม่า	21	15
10	160	กัมพูชา	20	22

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาท และหน้าที่สำคัญซึ่งเป็นผลจากการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นองค์กรที่มีแหล่งที่มาของเงินได้จากการอุดหนุน อีกทั้งยังสามารถจัดเก็บรายได้ได้เอง ซึ่งภารกิจสำคัญก็คือนำเงินไปใช้ในการจัดการสาธารณะ ซึ่งอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่น เช่น การจัดซื้อจัดจ้างอาจมีโอกาที่จะเกิดการขัดกันผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างการเลือกผู้รับเหมา หรือมีการฮั้วประมูล หรือมีการกำหนดราคาการจัดซื้อที่เกินจริง ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ดก็เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการขัดกันผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม อาศัยหลักนิติธรรม และสำนึกรับผิดชอบให้เกิดความคุ้มค่าและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม บุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และรับทราบถึงความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่เกิดขึ้นตลอดจนความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

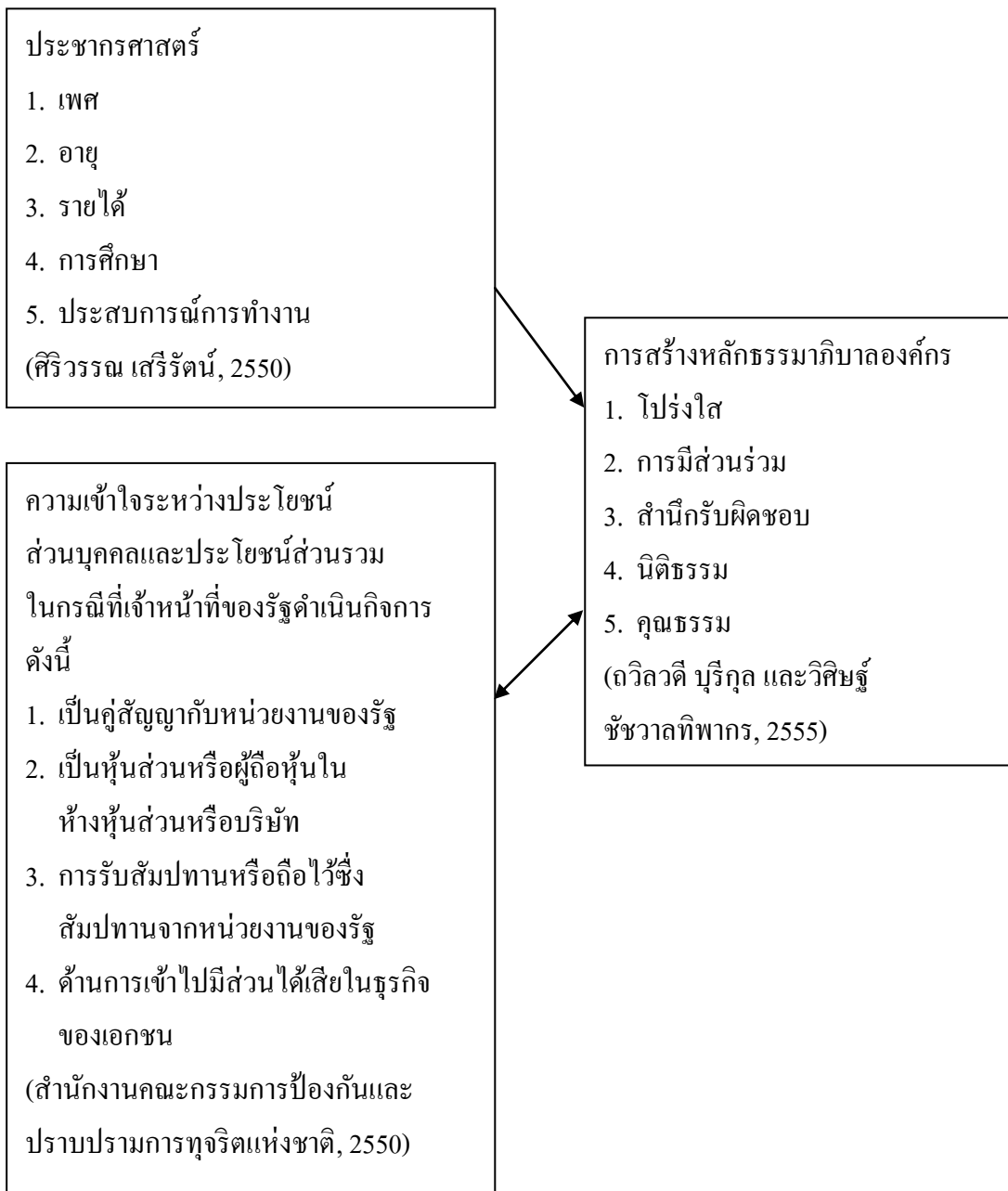
### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนร่วม กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบลักษณะของผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ส่วนรวม
2. ทำให้ทราบปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ส่วนรวม
3. เพื่อสร้างหลักธรรมาภิบาลภายในองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

## ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร คือพนักงานเทศบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 1,008 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยข้อมูลตัวแปรดังนี้
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่
    - 2.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย
      - 2.1.1.1 เพศ
      - 2.1.1.2 อายุ
      - 2.1.1.3 รายได้
      - 2.1.1.4 การศึกษา
      - 2.1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน
    - 2.1.2 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย
      - 2.1.2.1 คู่สัญญา กับหน่วยงานของรัฐ
      - 2.1.2.2 หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
      - 2.1.2.3 การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ
      - 2.1.2.4 ด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน
  - 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่
    - 2.2.2 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ประกอบด้วย
      - 2.2.2.1 โปร่งใส
      - 2.2.2.2 การมีส่วนร่วม

2.2.2.3 สำเนิกรับผิดชอบ

2.2.2.4 นิติธรรม

2.1.2.5 คุณธรรม

3. ขอบเขตทางด้านพื้นที่ คือ เทศบาลนครปากเกร็ด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม-เมษายน พ.ศ. 2558

### นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารงานของผู้บริหาร และพนักงานที่ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและประชาชนในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความถูกต้อง ความดีงาม มีการกระจายอำนาจการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รณรงค์ให้บุคลากรยึดถือหลักความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

ด้านหลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรยึดมั่นความถูกต้องดีงาม สร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดีขึ้น ทาให้สังคมมีเสถียรภาพ ทุกคนสามารถอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

ด้านหลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ บุคลากร และประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงรับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง มีกระบวนการให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

ด้านหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และมีพลังในการทำงานร่วมกัน

ด้านหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และผู้บริหารใส่ใจต่อปัญหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และสร้างความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย

เทศบาล หมายถึง เทศบาลนครปากเกร็ด



เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหาร  
ท้องถิ่น

ประโยชน์ส่วนบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในสถานะเอกชน ได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัวญาติ  
เพื่อน หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำ  
ธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงิน หรือในทางทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นต้น  
ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรง  
ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ)  
ได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยก  
ออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่หรือการ  
ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม  
หรือ การรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่  
ของรัฐได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้  
และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการ  
ตามอำนาจหน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิจารณาได้มี  
ผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝงหรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ  
ซึ่งรวมถึงการนำเอาการมีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือการมีผลประโยชน์แอบแฝง หรือการนำ  
ความสัมพันธ์ส่วนตัวไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของการ  
ดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ

คู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี  
รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้ามาดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่าง  
ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม โดยการเข้ามาทำสัญญาโดยตรงกับหน่วยงานของรัฐ  
ที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนั้น (นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหาร  
ท้องถิ่น) เป็นผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ  
หรือดำเนินคดี ซึ่งการเข้ามาเป็นคู่สัญญาของผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้นเป็นสัญญาที่เกี่ยวกับหน่วยงาน  
ของรัฐจะต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง  
ของหน่วยงานนั้น ๆ หรือตามกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในกรณี  
นั้น ๆ

การมีส่วนได้เสีย หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้ามาเป็นผู้มีส่วนได้เสียในฐานะต่าง ๆ ในการปฏิบัติตาม สัญญา และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะต้องมีเจตนาประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์หรือเอื้อ ประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น เช่นญาติ เพื่อนหรือบุคคลในครอบครัวได้รับประโยชน์ โดยการใช้อำนาจ หน้าที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสัญญานั้น หรือเข้าไปดำเนินการใด ๆ เพื่อเป็นการปกป้องในกรณีที้อาจจะ ต้องเสียประโยชน์หรือได้รับความเสียหาย เมื่อต้องดำเนินการตามสัญญาเพื่อช่วยเหลือ ญาติ ครอบครัวหรือเพื่อน เป็นต้น

การเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การที่บุคคลได้ลงทุนร่วมกันในห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน หรือในห้างหุ้นส่วนจำกัด และห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนนั้น ๆ ได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจ กำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

การเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัท หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนด ห้ามมิให้มีการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม ได้เข้าไปลงทุนโดยการมีหุ้นในบริษัทตามทะเบียนผู้ถือหุ้น และบริษัทที่มี เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นมีหุ้นอยู่ ได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ปฏิบัติหน้าที่ใน ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

สัญญาสัมปทาน หมายถึง สัญญาที่เอกชนได้รับอนุญาตจากรัฐให้ดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญญาที่รัฐอนุญาตให้เอกชนจัดทำบริการสาธารณะ เช่น สัญญาสัมปทานรถไฟฟ้า สัญญาสัมปทานในกิจการ โทรคมนาคม
2. สัญญาที่รัฐให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
- 3 . สัญญาที่รัฐให้เอกชนแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

การรับสัมปทานจากรัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้มีการดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหาร ท้องถิ่น ได้เข้าไปทำสัญญาที่เป็นการจัดทำบริการสาธารณะ สัญญาที่รัฐให้เอกชนร่วมลงทุนหรือ สัญญาที่รัฐให้เอกชนแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติกับรัฐ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

การคงไว้ซึ่งสัมปทาน หมายถึง การที่บุคคลใด ในสถานะเอกชน ได้ทำสัญญาสัมปทาน กับรัฐในเวลาต่อมาบุคคลนั้น ได้ลงสมัครเลือกตั้งตามกฎหมายและเป็นผู้ชนะการเลือกตั้งใน ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับสัมปทานจากรัฐอยู่ และในเวลาต่อมาได้ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรี แล้วยังคงถือไว้ซึ่งสัมปทานที่ได้รับจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นไว้ต่อไป

การเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วน ท้องถิ่น อันมีลักษณะผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งได้แก่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น และบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว ได้เข้าไปทำสัญญาใด ๆ นอกเหนือจากสัญญา สัมปทานกับรัฐ อันมีลักษณะผูกขาดตัดตอน ทั้งในทางตรงหรือทางอ้อม

การเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็น คู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศ กำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งได้แก่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นผู้มีรายชื่อถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนประเภทต่าง ๆ หรือได้เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทหรือห้างหุ้น ส่วน หรือบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นผู้ถือหุ้น ได้เข้ารับสัมปทานจากรัฐหรือได้ เข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับประโยชน์จากสัญญาหรือเป็นผู้มี ส่วนได้เสียในสัญญา เป็นต้น

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่ง ห้ามมิให้ดำเนินกิจการ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปเป็นกรรมการในธุรกิจของเอกชน และส่งผลทำให้เกิดการขัดแย้งกัน ในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวม หรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ในฐานะกรรมการในธุรกิจของเอกชน

การมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่ คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นที่ปรึกษา ในธุรกิจของเอกชน ซึ่งถือว่าการทำหน้าที่ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น นั้น อาจจะเป็นเหตุให้มีการเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของเอกชนที่ คู่สมรส

(ภริยาหรือสามี) ได้เป็นที่ปรึกษาได้ อันเป็นต้นเหตุของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากการมีส่วนได้เสียของกลุ่มสมรสที่อยู่ในสถานะ การเป็นที่ปรึกษา ในธุรกิจของเอกชน

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นตัวแทนในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งคู่สมรส ได้เป็นตัวแทนให้กับตัวการในการทำธุรกิจของเอกชนและการเป็นตัวแทนดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิด การขัดแย้งกันระหว่างการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะ กับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของคู่สมรสในการเป็นของตัวแทนในธุรกิจของเอกชน

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่ เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมซึ่งได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน และจะทำให้เกิดการขัดแย้งกันในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือ สาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน หรือเป็นการ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจเอกชนนั้นอาจขัด หรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นต้น

คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องห้ามดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่คู่สมรสของบุคคลตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดให้ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมและในการห้ามดำเนินกิจการนั้นจึงมีลักษณะอย่างเดียวกันกับการ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการด้วย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด จำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ซึ่งจะมีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเล่ม ที่มีเนื้อหาสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลตามหัวข้อดัง ต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic characteristics)
2. ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good governance)
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
4. ข้อมูลเทศบาลนครปากเกร็ด
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic characteristics)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ( 2550, หน้า 57-58) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามลักษณะประชากรศาสตร์ (Demographic segmentation) เป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้หลักด้านประชากรศาสตร์ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ประกอบด้วย

อายุ (Age) ผลิตกัณฑ์แต่ละประเภทจะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน อีกทั้งความชอบและรสนิยมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย ตัวอย่างเช่น วัยรุ่นมักจะสนใจสินค้าตามสมัยนิยมหรือแฟชั่น ส่วนผู้สูงอายุมักจะสนใจสินค้าเกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรชนิดนี้อาจเป็นตัวแปรหลงได้ ตัวอย่างเช่น สินค้าที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นคนวัยหนุ่มสาวแต่กลับมีผู้สูงอายุมาซื้อแทน ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากจิตวิทยาภายในของคนเราที่คิดว่าตัวเองยังเป็นหนุ่มสาวอยู่ เป็นต้น

เพศ (Sex) ผู้หญิงกับผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงมักจะมีความอ่อนโยนกว่าผู้ชาย ส่วนผู้ชายมักจะมีความเป็นผู้นำสูงกว่าผู้หญิง เป็นต้น นักการตลาดจึงได้นำลักษณะความแตกต่างทางเพศมาประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์บางประเภท

ในอดีตผู้หญิงจะแบ่งกลุ่มเป้าหมายของผลิตภัณฑ์ประเภทครีมบำรุงผิว น้ำหอม ครีมเปลี่ยนสีผม ยาระงับกลิ่นกาย แต่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสินค้าเหล่านี้เจริญเติบโตสูงมากในส่วนตลาดชาย ซึ่งเป็นสินค้าที่สามารถใช้ได้ทั้งสองเพศ (Unisex)

การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดีกว่า และมีราคาที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ

อาชีพ (Occupation) บุคคลในแต่ละสาขาอาชีพจะมีความจำเป็นและต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างกัน เช่น นักธุรกิจ ต้องการรถยนต์ที่ดูดีมีระดับ เช่น เบนซ์ ผู้ใช้แรงงานต้องการสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น สบู่ ยาสีฟัน และอาหาร เป็นต้น นักการตลาดจะขอศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะได้จัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

รายได้ (Income) โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีรายได้สูง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่กว่า สินค้าและบริการที่นิยมใช้การแบ่งส่วนการตลาดตามรายได้ ได้แก่ บ้าน รถยนต์ โทรศัพท์มือถือ เสื้อผ้า เครื่องสำอาง และการท่องเที่ยว เป็นต้น แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก แต่นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ตัวอื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มผู้บริหารธุรกิจที่มั่งคั่งรุ่นเยาว์ (Yuppies) เป็นการโยกเกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นต้น นอกจากนี้การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น มักมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมีอาชีพการงานที่ดี มีรายได้สูง ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาค่ำโอกาสที่จะมีอาชีพการงานในระดับสูงนั้นย่อมน้อยลงไปได้ยาก จึงทำให้รายได้ต่ำ

ขนาดครอบครัว (Family size) และสถานภาพครอบครัว (Marital status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่จะเกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ และขนาดครอบครัว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาคิดแปลงเพื่อใช้ในการศึกษา โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จะประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร นั้น

## ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good governance)

สุเมธ แสงนันทนวล (2552) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เกิดขึ้นจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบ้านเมืองที่ดี โดยให้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้มีผลเป็น “บทบังคับ” ให้ทุกส่วนราชการกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินการ เพื่อการบริหารราชการที่ดีสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็น 9 หมวดเฉพาะ หมวดที่ 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (มาตรา 6) ได้กำหนดเป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ต้องการบรรลุผล 7 ประการ คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรมะ บวกกับ อภิบาล แปลว่าการดูแลปกครองโดยใช้ ธรรมะ เป็นเครื่องช่วยในด้านการบริหารจัดการ ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (The united nations development programme) ได้ทบทวนและให้คำนิยามใหม่ โดยรวมความถึงการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ เรียกว่า หลักธรรมาภิบาลสากล ประกอบด้วยหลัก 9 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ทุกคนควรมีสิทธิ์ในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์
2. นิติธรรม (Rule of law) คือ กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส (Transparency) คือ การบริหารและดำเนินงานต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพด้านข้อมูลข่าวสารบุคคลที่มีความสนใจหรือมีความเกี่ยวข้อง จะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารต้องเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์

4. การตอบสนอง (Responsiveness) คือ องค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-oriented) คือ มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) คือ ทุกคนมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness and efficiency) คือ องค์กรและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. การรับผิดชอบ (Accountability) คือ ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องมีการรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic vision) คือ ผู้นำและสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา

ถวิลวดี บุรีกุล และวิศิษฐ์ ชัชวาลทิพากร (2555) กล่าวว่า ธรรมนูญเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนา ถ้าพิจารณาในฐานะวิธีการอันจะนำไปสู่เป้าหมายก็จะหมายถึง เครื่องมือหรือกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม เป็นต้น ในขณะที่ถ้าพิจารณาในฐานะที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนานั้น จะหมายถึง ระบบบริหารจัดการที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเป็นประชาธิปไตยประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และยึดมั่นในความสุจริต ความถูกต้องดีงาม และโปร่งใส ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า



ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฉบับดังกล่าว และได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ให้มีผลบังคับใช้แทนซึ่งแนวคิดของพระราชกฤษฎีกาฯ ได้ขยายกรอบความคิดจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับหลักการ 6 หลักดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management) โดยเพิ่มหลักการใหม่ ๆ 4 หลักการ คือ

1. หลักการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ ในการเชื่อมโยงการจัดการงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. หลักการบริหารแนวใหม่ เป็นการให้ความสำคัญกับประชาชนผู้บริการ
3. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หลักนิติธรรม (Rule of laws)

ความหมายและหลักการสำคัญ

เป็นหลักที่ถือเป็นกฎ กติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการตรากฎหมาย ที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของสมาชิก ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรม และมีความชัดเจน มีระบบลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้งมีการบังคับใช้ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน จะช่วยควบคุมการใช้อำนาจของรัฐให้เป็นไปอย่างชอบธรรม พร้อมกับช่วยคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ไม่ให้ถูกละเมิดโดยการใช้อำนาจรัฐ และจะเกิดผลในทางตรงกันข้ามหากกฎหมายและระบบยุติธรรมอ่อนแอ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อกฎหมาย และแพร่กระจาย กว้างขวางนำไปสู่การทุจริตในระดับการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่ระมัดระวัง กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน และกระทบต่อการลงทุนทางเศรษฐกิจ

หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ หลักนิติธรรม ประกอบด้วย 7 หลักการคือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีความผิดโดยไม่มีกฎหมาย” และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

1. หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

3. หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครองการใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดย ฝ่ายตุลาการจะต้อง ไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้อกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจ โดยปราศจากข้อบกพร่อง

4. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

5. หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้ โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมาย และพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของคนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระ 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

6. หลัก ไม่มีความคิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย เมื่อ ไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมาย ให้เป็นความคิดแล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้น ๆ มิได้

7. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ หมายความว่า รัฐธรรมนุญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนุญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดหลักนิติธรรม

1. หน่วยงานมีการแบ่งแยกการใช้อำนาจอย่างชัดเจน

มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน

2. หน่วยงานมีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเจ้าหน้าที่และประชาชน

มีระบบการคุ้มครองสิทธิของประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงาน

3. หน่วยงานมีความผูกพันต่อ กฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ

3.1 ขั้นตอนก่อนการใช้กฎระเบียบ

3.2 ขั้นตอนการใช้กฎระเบียบ

3.3 ขั้นตอนภายหลังจากการใช้กฎระเบียบ

4. กฎระเบียบของหน่วยงานมีความถูกต้องตามกฎหมาย  
ความถูกต้องตามกฎหมายของกฎระเบียบของหน่วยงาน
5. ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่  
คณะกรรมการมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
6. กฎหมายที่กำหนดโทษของหน่วยงานเป็นไปตามหลักกฎหมาย
7. กฎระเบียบของหน่วยงาน ไม่ขัดแย้งกับกฎหมายที่มีฐานะที่สูงกว่า  
หลักคุณธรรม (Ethics)  
ความหมายและหลักการสำคัญ

เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงดูด การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐเป็นการบริหารที่ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญ กับประสิทธิภาพ แต่ต้องให้ความสำคัญกับการดำรงรักษาไว้ซึ่งหลักการอันถูกต้อง การยึดถือระบบ คุณธรรม คุณค่าและความดีงามทั้งหลาย ทั้งนี้ เพราะระบบคุณค่าและค่านิยมต่าง ๆ ในระบบ ราชการจะเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และชี้แนะวิธีการให้บริการแก่ประชาชนด้วย ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือหน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำ ผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชันหรือมี คอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ Corruption โดยรวมหมายถึง การทำให้ เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชัน ได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการ บริหารจัดการอย่างร้ายแรง

เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

1. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง
2. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง
3. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่า ที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง
4. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

สำหรับการที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณนั้น เป็นการกระทำผิดวิชาชีพนิยมได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทางหรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### เครื่องชี้วัดหลักคุณธรรม

##### 1. หน่วยงานปลอดคอร์รัปชัน

- 1.1 มีการทำผิดกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 1.2 มีการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าหรือน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
- 1.3 มีการปฏิบัติงานเกินกว่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้
- 1.4 มีการปฏิบัติงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีที่ผิดกฎหมาย

##### 2. หน่วยงานปลอดจากการกระทำผิดวินัย

- 2.1 มีการกระทำผิดวินัยกรณีเกี่ยวกับด้านการทำงานโดยตรง
- 2.2 มีการกระทำผิดวินัยกรณีเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 มีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมส่วนตัว
- 2.4 มีระบบการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการและลูกจ้างจากการกระทำผิด

##### 3. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

- 3.1 ด้านผลลัพธ์หรืออรรถประโยชน์
- 3.2 ด้านปฏิสัมพันธ์
- 3.3 การยึดคำมั่นสัญญา ธรรมเนียม ระเบียบ ศาสนา
- 3.4 มีมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวกับการทำงานตามขั้นตอน

หรือวิธีการปฏิบัติงาน

##### 4. หลักความเป็นกลางของผู้บริหาร

- 4.1 มีระบบการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลัก ความสามารถ
- 4.2 ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

หลักความโปร่งใส

1. นิยามความหมายและหลักการสำคัญ นิยามของความโปร่งใสสามารถแยกพิจารณาได้

2 นัย คือ

- 1.1 พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่

แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุได้ง่าย

1.2 เปรียบเทียบกับการทุจริตคอร์รัปชัน ความโปร่งใสมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่คอร์รัปชันมีความหมายในเชิงลบแสดงถึงพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใด ๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน อย่างไรก็ตาม การที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะปราศจากซึ่งการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมคอร์รัปชันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการทุจริตมี 3 ลักษณะ คือ

1.2.1 ทุจริตเชิงนโยบาย ได้แก่ การเลือกนำเอาหลักการที่เป็นสากลนิยมในแต่ละช่วงสมัยมาเป็นตัวกำหนดประเด็นเรื่อง ทำให้เรื่องนั้นดูสมจริงมีเหตุผล

1.2.2 ทุจริตโดยไม่บ่งพร่อง หมายถึง การนำนโยบายที่ทุจริตคอร์รัปชันมาปฏิบัติโดยชอบด้วยกฎหมาย

1.2.3 ทุจริตอย่างแนบเนียน ได้แก่ การพรางตาโดยเทคนิคพัฒนาการ

2. องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดความโปร่งใส องค์ประกอบชี้วัดหลักความโปร่งใส มี 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน ได้แก่

2.1.1 ระบบของหน่วยงานโปร่งใส รู้เห็นระบบทั้งหมดได้อย่างชัดเจน

2.1.2 มีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง

2.1.3 มีการปรับปรุงหน่วยงานตรวจสอบใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.1.4 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงานของหน่วยงาน

2.1.5 หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม

2.1.6 มีบุคลากรใหม่ ๆ เข้ามาอยู่ในหน่วยงานด้วยระบบคุณธรรมและมี

ความสามารถสูงมากขึ้น

2.2 ความโปร่งใสด้านการให้ทุน ได้แก่

2.2.1 มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

2.2.2 มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

2.2.3 มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ซื่อสัตย์

2.2.4 มีระบบรายได้หรือผลประโยชน์เกื้อกูลรองรับมาตรฐานค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

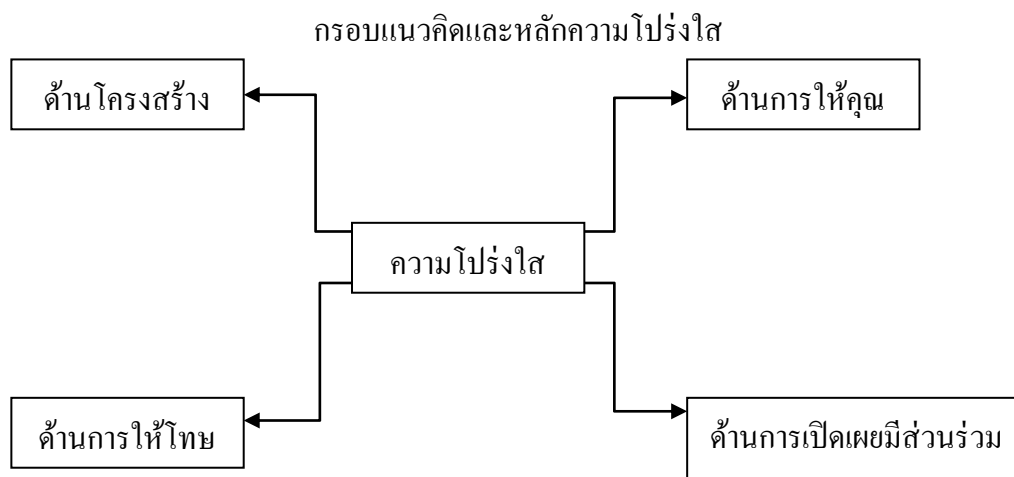
2.3 ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ ได้แก่

2.3.1 มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการฟ้องร้องผู้กระทำผิด

2.3.2 มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงาน

2.3.3 มีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด

- 2.3.4 กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
- 2.3.5 มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุและพฤติการณ์ของการกระทำผิด
- 2.3.6 หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตหรือด้อยประสิทธิภาพอย่างจริงจัง
- 2.3.7 มีการป้องปรามผู้ต่อทุจริต หรือด้อยประสิทธิภาพให้ปรับปรุงตน
- 2.4 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน ได้แก่
  - 2.4.1 ประชาชนได้เข้ารับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
  - 2.4.2 ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่าง ๆ มากขึ้น
  - 2.4.3 มีการใช้สมาคมวิชาชีพเข้าร่วมตรวจสอบหน่วยงาน



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดและหลักความโปร่งใส (สถาบันพระปกเกล้า, 2555 อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล และวิศิษฐ์ ชัชวาลทิพากร, 2555)

ถวิลวดี บุรีกุล (2551) กล่าวว่า ภายหลังจากที่ประเทศไทยประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากประชาชนในหน่วยงานภาครัฐ รัฐบาลได้วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2546-2550) ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นแกนนำในการพัฒนาระบบราชการไทยทั้งส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคโดยมุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ สาธารณะ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพยายามผลักดันให้เกิดการบริหารราชการในระบบเปิด ที่เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศกับภาครัฐราชการทั้งนี้ โดยได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. 2546 อันมีเป้าหมายสำคัญในการให้ความสำคัญกับประชาชนและจัดเป็นกฎหมายที่เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดขึ้นในภาคราชการโดยรวม ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักสำคัญเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้เป็นที่ประจักษ์ชัดเจนยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ประชาชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม มีการเน้นย้ำคุณค่าและความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอันเป็นหลักจรรยาบรรณของ

ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมคือการกำหนดส่วนที่ 3 ว่าด้วยแผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในมาตรา 78 ที่กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีการระบุชัดเจนถึงการกำหนดให้มีการจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ ให้มีการพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ยังให้มีการจัดระบบงานราชการ งานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำ และการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์สุขของประชาชน โดยอาศัยเครื่องมือคือการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเกิดขึ้นตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งใช้เป็นอีกหลักการหนึ่งในการสร้างตัวชี้วัดนี้ในพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าวได้กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ในมาตรา 6 ดังนี้

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ในประเด็นสำคัญที่เป็นเป้าหมายนั้นเป็นเรื่องของการบริหารงาน กล่าวถึงเรื่องสำคัญ

คือการบริหารราชการที่ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุก และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าหมายถึง การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดค้ำขึ้นไว้สำหรับงานนั้น ๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยเป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และวัดความคุ้มค่าในแต่ละภารกิจ โดยให้ส่วนราชการต้องยึดหลัก ความโปร่งใส ความคุ้มค่า ความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยในการทำงานให้จัดให้มีการกระจายอำนาจตัดสินใจเพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ โดยในการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ การดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้สะดวก และมีความรวดเร็วในการบริการ

วิธีการดำเนินการคือต้องมีหลักเกณฑ์ควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจ มีการกำหนดความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจ และผู้มอบอำนาจให้ชัดเจน ไม่สร้างขั้นตอนหรือกลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็น ในกรณีที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมได้ ให้ใช้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อลดขั้นตอนต่าง ๆ ลง ถ้าวางงานที่ออกมาจะเป็นไปสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นเพราะต่อไปประชาชนไม่ต้องรอนาน และติดต่อหลายฝ่ายหลายคนดังแต่ก่อน ดังนั้น พระราชกฤษฎีกานี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลร่วมกับการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่มุ่งให้ประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ การให้บริการกับประชาชนจึงต้องเป็นไปเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ และมีความสุขเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ



สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ยกกิจกรรมของสังคมออกจากการมีความรู้อยู่แค่ท้องถิ่นเท่านั้น แต่นำไปสู่เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้สถานการณ์ และ โลกภายนอก มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารได้เข้ามามีผลต่อวัฒนธรรมของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงจาก วัฒนธรรมแบบดั้งเดิม เป็นการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเรียนรู้จากภายนอก และภายในองค์กรชุมชนและประเทศมากขึ้นจนเป็นการจัดการความรู้และทำองค์กรของตนให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550) โดยเฉพาะ ในยุทธศาสตร์ ที่ 7: การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นำไปสู่การ จัดทำยุทธศาสตร์การสร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้นำมาสู่แนวคิดเรื่องการพัฒนา ระบบราชการในที่สุด โดยมุ่งเน้นในเรื่อง

1. การบริหารรัฐกิจแนวใหม่
2. การปรับปรุงการให้บริการประชาชน
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมของข้าราชการ
4. การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของภาครัฐ และการสร้างระบบราชการ

ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centered) โดยใช้หลักการต่าง ๆ อาทิ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น (Better service quality) ปรับบทบาทภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม (Rightsizing) ยกย่องขีดความสามารถของ ข้าราชการและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์ มาตรฐานสากล (High performance) ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย เปิดระบบราชการสู่กระบวนการความเป็นประชาธิปไตยเมื่อเป็นเช่นนี้การนำแนวคิดการบริหาร ราชการแบบมีส่วนร่วมมาทำให้เกิดผลจึงเป็นสิ่งจำเป็น บทความนี้จึงกล่าวถึงแนวทางการ เสริมสร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ในระดับจังหวัดซึ่งเป็นระดับที่มีความสำคัญในการ ดำเนินการเพื่อประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ

## ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

### 1. การเป็นคู่สัญญา

การเป็นคู่สัญญา หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้ามาดำเนินการที่เป็นการจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมโดยการเข้ามาทำสัญญาโดยตรงกับหน่วยงานของรัฐที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนั้น (นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น) เป็นผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

ในการเข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐข้างต้นของบุคคลดังกล่าว หมายถึง การเข้ามาเป็นคู่สัญญาของผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้นเป็นสัญญาที่เกี่ยวกับหน่วยงานของรัฐจะต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานนั้น ๆ หรือตามกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีนั้น ๆ

### 2. มีส่วนได้เสียในสัญญา

การมีส่วนได้เสีย หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้ามาเป็นผู้มีส่วนได้เสียในฐานะต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะต้องมีเจตนาประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น เช่นญาติ เพื่อนหรือบุคคลในครอบครัวได้รับประโยชน์ โดยการใช้อำนาจหน้าที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสัญญานั้น หรือเข้าไปดำเนินการใด ๆ เพื่อเป็นการปกป้องในกรณีที่จะต้องเสียประโยชน์หรือได้รับความเสียหาย เมื่อต้องดำเนินการตามสัญญาเพื่อช่วยเหลือญาติ ครอบครัวหรือเพื่อน เป็นต้น

### 3. เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน

การเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การที่บุคคลได้ลงทุนร่วมกันในห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน หรือในห้างหุ้นส่วนจำกัด และห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนนั้น ๆ ได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

### 4. การถือหุ้นในบริษัท

การเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัท หมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดห้ามมิให้มีการกระทำที่เป็นการจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ

ประโยชน์ส่วนรวม ได้เข้าไปลงทุนโดยการมีหุ้นในบริษัทตามทะเบียนผู้ถือหุ้น และบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นมีหุ้นอยู่ ได้เข้ามาเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

5. รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

สัญญาสัมปทาน หมายถึง สัญญาที่เอกชนได้รับอนุญาตจากรัฐให้ดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 สัญญาที่รัฐอนุญาตให้เอกชนจัดทำบริการสาธารณะ เช่น สัญญาสัมปทานรถไฟฟ้า สัญญาสัมปทานในกิจการโทรคมนาคม

5.2 สัญญาที่รัฐให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

5.3 สัญญาที่รัฐให้เอกชนแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การทำเหมืองแร่ การทำโรงโม่หิน รั้งนกอีแอ่น เป็นต้น การรับสัมปทานจากรัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้มีการดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปทำสัญญาที่เป็นการจัดทำบริการสาธารณะ สัญญาที่รัฐให้เอกชนร่วมลงทุน หรือสัญญาที่รัฐให้เอกชนแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติกับรัฐ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

การคงไว้ซึ่งสัมปทาน หมายถึง การที่บุคคลใด ในสถานะเอกชนได้ทำสัญญาสัมปทานกับรัฐในเวลาต่อมาบุคคลนั้นได้ลงสมัครเลือกตั้งตามกฎหมาย และเป็นผู้ชนะการเลือกตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับสัมปทานจากรัฐอยู่ และในเวลาต่อมาได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรี แล้วยังคงถือไว้ซึ่งสัมปทานที่ได้รับจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นไว้ต่อไป

การเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งได้แก่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น และบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว ได้เข้าไปทำสัญญาใด ๆ นอกเหนือจากสัญญา

สัมปทานกับรัฐ อันมีลักษณะผูกขาดตัดตอน ทั้งในทางตรงหรือทางอ้อม

การเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นผู้มีรายชื่อถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนประเภทต่าง ๆ หรือได้เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วน และบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นผู้ถือหุ้น ได้เข้ารับสัมปทานจากรัฐหรือได้เข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับประโยชน์จากสัญญาหรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญา เป็นต้น

6. เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะต่าง ๆ (เป็นกรรมการที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้าง) ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุมหรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจเอกชนนั้นอาจขัดแย้งกับประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

#### 6.1 ในฐานะเป็นกรรมการ

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่ง ห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปเป็นกรรมการในธุรกิจของเอกชนและส่งผลทำให้เกิดการขัดแย้งกัน ในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ในฐานะกรรมการในธุรกิจของเอกชน

#### 6.2 ในฐานะเป็นที่ปรึกษา

การมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชน ซึ่งถือว่าการทำหน้าที่ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นนั้นอาจจะเป็นเหตุให้มีการเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของเอกชนที่ (ภริยาหรือสามี) ได้เป็นที่ปรึกษาได้ อันเป็นต้นเหตุของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากการมีส่วนได้เสียของคู่สมรสที่อยู่ในสถานะ การเป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชน

### 6.3 ในฐานะเป็นตัวแทน

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นตัวแทนในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งคู่สมรสได้เป็นตัวแทนให้กับตัวการในการทำธุรกิจของเอกชนและการเป็นตัวแทนดังกล่าวส่งผลทำให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของคู่สมรสในการเป็นของตัวแทนในธุรกิจของเอกชน

### 6.4 ในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชนและจะทำให้เกิดการขัดแย้งกันในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน หรือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

7. คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องห้ามดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนดให้ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของบุคคลดังกล่าว จึงต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมด้วย และในการห้ามดำเนินกิจการนั้นจึงมีลักษณะอย่างเดียวกันกับการห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการด้วย ซึ่งได้แก่การห้ามดำเนินกิจการดังนี้

7.1 ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคู่สัญญา หมายถึง การห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เข้ามาเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือ ดำเนินคดี

7.2 การห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เข้ามาเป็นผู้มีส่วนได้เสียในฐานะต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามสัญญา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้สมรส โดยมีเจตนาหรือมีความประสงค์ที่จะให้ตนเองได้รับประโยชน์หรือเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นญาติ เพื่อนฝูง คนใกล้ชิด หรือบุคคลในครอบครัวให้ได้รับประโยชน์ โดยการใช้อำนาจหน้าที่ของคู่สมรสที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับสัญญา หรือการเข้าไปดำเนินการใด ๆ เพื่อเป็นการปกป้องในกรณีที่จะต้องเสียประโยชน์หรือได้รับความเสียหายเมื่อต้องดำเนินการตามสัญญานั้น ทั้งนี้ตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

การเข้าไปมีส่วนได้เสียของคู่สมรสของคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสัญญาต้องเป็นการเข้าไปมีส่วนได้เสียโดยตรงในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นหากเป็นการเข้าไปมีส่วนได้เสียในทางอ้อมในสัญญาของคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องรับผิดชอบในทางปกครองได้แก่ การที่สมาชิกภาพได้สิ้นสุดลงหรือต้องพ้นจากตำแหน่งนั้นไปตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้บัญญัติไว้ หรือเป็นเหตุที่จะต้องถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

7.3 ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน การเป็นห้างหุ้นส่วน หมายถึง การที่คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ลงทุนในห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน หรือ ในห้างหุ้นส่วนจำกัด และห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น ๆ ได้เข้ามาเป็นผู้สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือ ดำเนินคดี

7.4 ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถือหุ้นในบริษัท การเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัท หมายถึง การที่คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ประกาศกำหนด ห้ามมิให้มีการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมได้เข้าไปลงทุนโดยการมีหุ้นในบริษัทตามทะเบียนผู้ถือหุ้น และบริษัทที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหุ้นอยู่นั้น ได้เข้ามาเป็นผู้สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

7.5 ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐรับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานหรือเข้าเป็นผู้สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นใน

ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

การรับสัมปทานจากรัฐ หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปทำสัญญาที่เป็นการจัดทำบริการสาธารณะ สัญญาที่รัฐให้ออกชนร่วมลงทุนหรือสัญญาที่รัฐให้ออกชนแสวงหาประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติรวมถึงการถือไว้ซึ่งสัมปทาน และการเข้าเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการ ผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าวกับรัฐ ในลักษณะเดียวกันกับการ ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินกิจการ เป็นต้น

7.6 ห้ามคู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะ ต่าง ๆ (เป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้าง) ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การ กำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจเอกชนนั้น อาจขัดแย้งกับประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระใน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

#### 7.6.1 ในฐานะเป็นกรรมการ

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือ สามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปเป็นกรรมการใน ธุรกิจของเอกชน และส่งผลทำให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นคู่สมรสในการทำหน้าที่ซึ่งเป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมของคู่สมรส ในหน้าที่ของกรรมการในธุรกิจของเอกชน

#### 7.6.2 ในฐานะเป็นที่ปรึกษา

การมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เข้าไปเป็น ที่ปรึกษาในธุรกิจของเอกชนซึ่งถือว่าการทำหน้าที่ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น นั้นอาจจะเป็นเหตุให้มีการเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของเอกชนที่ (ภริยาหรือ สามี) ได้เป็นที่ปรึกษาได้ อันเป็นต้นเหตุของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวม เนื่องจากการมีส่วนได้เสียของคู่สมรสที่อยู่ในสถานะ การเป็นที่ปรึกษาในธุรกิจของ เอกชน

### 7.6.3 ในฐานะเป็นตัวแทน

การมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นตัวแทนในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งคู่สมรสได้เป็นตัวแทนให้กับตัวการในการทำธุรกิจของเอกชนและการเป็นตัวแทนดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของคู่สมรสในการเป็นตัวแทนในธุรกิจของเอกชน

### 7.6.4 ในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง

การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน หมายถึง การที่คู่สมรส (ภริยาหรือสามี) ของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนและจะทำให้เกิดการขัดแย้งกันในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกิจการของส่วนรวมหรือสาธารณะกับกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นหน้าที่ของ (ภริยาหรือสามี) ที่เป็นคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน้าที่การงานที่เป็นธุรกิจของเอกชน หรือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

## ข้อมูลเทศบาลนครปากเกร็ด

### ประวัติความเป็นมา

เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลเรียกว่า สุขาภิบาลปากเกร็ด จัดตั้งขึ้น โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2498 รวมเวลาการเป็นสุขาภิบาล 36 ปี 4 เดือน โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้น 36.04 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออกทั้งหมดใน 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน ด้วยความเจริญที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากเป็นเมืองปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร ทำให้พื้นที่การเกษตรแปรเปลี่ยนเป็นที่อยู่อาศัย ประกอบกับนโยบายของจังหวัดนนทบุรีในช่วงปี พ.ศ. 2535 สุขาภิบาลปากเกร็ดจึงได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลปากเกร็ดเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 108 ตอนที่ 245 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535

สำนักงานเทศบาลตำบลปากเกร็ด เป็นสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่บนชั้น 3 ของอาคาร



ที่ว่า การอำเภอปากเกร็ด ถนนแจ้งวัฒนะ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ระยะทางห่างจากจังหวัด นนทบุรี ประมาณ 10 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 20 กิโลเมตร ซึ่งต่อมาก็ได้ ปรับปรุงอาคารเพิ่มเติม เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน ดังนี้

1. อาคารที่ว่า การอำเภอปากเกร็ด ชั้น 1 เดิมเป็นที่จอดรถ ปรับปรุงเป็นที่ทำการของ สำนักปลัดเทศบาล งานตรวจสอบภายใน กองการศึกษา และสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบล ปากเกร็ด
2. อาคารหอประชุมของอำเภอเดิม ปรับปรุงเป็นที่ทำการของกองช่าง และกองคลัง บางส่วน
3. อาคารที่ทำการของสุขาภิบาลเดิม ปรับปรุงเป็นที่ทำการของกองอนามัย และสิ่งแวดล้อม
4. ต่อเติมอาคารหน้าที่ทำการสุขาภิบาลเดิมเป็นที่ทำการของกองคลัง และอาคารแผนที่ ภาษี และในที่สุดเทศบาลก็ได้เตรียมการก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลใหม่ โดยได้ออกแบบไว้ เป็นอาคาร 9 ชั้น ณ พื้นที่ด้านหน้าอาคารสำนักงานเดิม ในวงเงินงบประมาณ 86 ล้านบาท เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบล เป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด

หลังจากที่สุขาภิบาลปากเกร็ดได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ดได้เพียง 3 ปี เทศบาลตำบลปากเกร็ด จึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากรตลอดจนรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ของกระทรวงมหาดไทย ประกอบกับคณะเทศมนตรี มีนโยบายในการขยายการพัฒนา ของเทศบาลให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ของเมืองที่ต้องการองค์การที่มีศักยภาพในการ บริหารเพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลปากเกร็ดจึงได้รับการเปลี่ยน แปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 32 ก. ลงวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2538 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลเมืองปากเกร็ดเป็นเทศบาลนครปากเกร็ด

โดยศักยภาพของเมืองปากเกร็ด นั้นมีความพร้อมเพียงพอในการที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะ เป็นเทศบาลนครได้ ประกอบกับกระแสนโยบายในการกระจายอำนาจและการยกฐานะสุขาภิบาล ทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปากเกร็ด จึงได้พิจารณาเปลี่ยนแปลง ฐานะของเทศบาลเมืองปากเกร็ดอีกครั้ง เป็นเทศบาลนครปากเกร็ด นับว่าจังหวัดนนทบุรีเป็น จังหวัดเดียวในประเทศไทยที่มีเทศบาลนครถึง 2 แห่ง อันแสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรในการ เห็นถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมาก

ที่สุด จะได้บริหารงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเทศบาลเมืองปากเกร็ดเปลี่ยนแปลง  
ฐานะเป็นเทศบาลนครปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี  
ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับ กฤษฎีกา เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.  
2543 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน



## ภาพที่ 2-2 ดวงตราเทศบาลนครปากเกร็ด

ดวงตราเทศบาลนครปากเกร็ด

ขนาด เป็นตรารูปกลม ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 5 เซนติเมตร

รูปลักษณะ ขอบบนมีอักษร “เทศบาลนครปากเกร็ด” ขอบล่างมีอักษร “จังหวัดนนทบุรี”

ความหมาย “เทศบาลนครปากเกร็ด” ใช้รูปหม้อน้ำลายวิจิตรและหงส์คู่เป็นตราประจำ

เทศบาล มีความหมายว่า ปากเกร็ดนั้นสืบเชื้อสายมอญมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ยึดอาชีพ

เครื่องปั้นดินเผา สัญลักษณ์หงส์คู่ บ่งบอกถึงการเลื่อมใสในพระพุทธศาสนามาช้านาน และแผ่ขยาย

ความเจริญรุ่งเรืองให้คงอยู่สืบไป

ข้อมูลสภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในส่วนฝั่งตะวันออก  
ของแม่น้ำเจ้าพระยา ระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ 10 กิโลเมตร ทำเลที่ตั้งเป็น  
ปริมณฑลติดกับกรุงเทพมหานคร

อาณาเขตและพื้นที่

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อ เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก ติดต่อ แม่น้ำเจ้าพระยา (ตำบลบางตะไนย์ อำเภอปากเกร็ด)

เทศบาลนครปากเกร็ด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากเกร็ด ตำบลบางพูด ตำบลบ้านใหม่ ตำบลบางตลาด และตำบลคลองเกลือ รวม 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 36.04 ตารางกิโลเมตร หรือ 22,525 ไร่

#### ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เหมาะแก่การเกษตร เช่น การทำสวนผลไม้ ผลไม้ที่ลือชื่อ คือ ทูเรียน ส้มโอ มังคุด กล้วยน้ำว้า แต่เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเจริญ มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางได้ทั้งทางบก และทางน้ำ พื้นที่เกือบทั้งหมดจึงแปรสภาพจากการเกษตรไปเป็นการจัดสรรที่ดินเพื่อการอยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ประกอบธุรกิจ และการลงทุน โดยเฉพาะกิจการบ้านจัดสรร และอาคารสูง

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่ยังคงมีคลองสาธารณะเชื่อมต่อในพื้นที่หลายสายเป็นจุดระบายน้ำจากพื้นที่ลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา และจากการที่มีพื้นที่เป็นที่ลุ่มจึงทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน และฤดูน้ำหลาก คลองสายหลักที่ระบายน้ำจากฝั่งตะวันออกลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา มี 10 สาย ได้แก่ คลองบ้านใหม่ คลองบ้านเก่า คลองทองหลาง คลองแวง คลองวัดช่องลม คลองกลางเกร็ด คลองบางพัง คลองบางพูด คลองบางตลาด คลองบางตลาดน้อย และมีคลองที่ไหลเวียนในแนวทิศเหนือใต้ จำนวน 7 สาย ที่ระบายน้ำลงคลองหลัก ได้แก่ คลองเกลือ ระบายน้ำลงคลองบางพูด คลองโพธิ์ ระบายน้ำลงคลองบางพัง คลองส่วย (ลำดับที่ 3-7 ระบายน้ำลงคลองบางตลาด) คลองหนองตาเก็น คลองคงตาล คลองหัวสิงห์ คลองขี้เหล็ก

#### ลักษณะภูมิอากาศ สภาพภูมิอากาศ

จัดได้ว่าเป็นบริเวณที่ชุ่มชื้น มีฝนตกในฤดูฝน และมักจะเกิดอุทกภัยอยู่เสมอ ในฤดูแล้งสภาพของพื้นที่ไม่แห้งแล้ง เพราะพื้นที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยไม้ยืนต้น ทำให้สามารถเก็บความชุ่มชื้นได้ตลอดไป อุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดทั้งปี อยู่ในระหว่าง 25-35 องศาเซลเซียส

#### ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

1. การเกษตรกรรม เนื่องจากสภาพภูมิประเทศในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดโดยทั่วไปแล้วพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสายใหญ่ตัดผ่าน (แม่น้ำเจ้าพระยา) และคลองหลายสายเชื่อมโยงกัน ทั้งยังได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมจึงทำให้มีน้ำอุดมสมบูรณ์ เหมาะในการที่จะประกอบอาชีพในการเพาะปลูก เช่น ทำนา ซึ่งประชาชนบางส่วนในเขตจังหวัดนนทบุรียังสามารถทำนาได้ปีละ 2 ครั้ง คือ นาปี และนาปรัง เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดินดี การทำสวนผลไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ทูเรียน มะม่วง มะพร้าว มะนาว ส้มโอ ฯลฯ นอกจากการทำสวนผลไม้แล้ว ก็ยังมีการทำสวนไม้ดอกไม้

ประดับ ซึ่งในปัจจุบันมีการเพาะพันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับที่ทำกันมาก ได้แก่ กุหลาบ เขอบีร่า มะลิ เบญจมาศ เฟื่องฟ้า หน้าวัว เข็ม โกศล และว่านชนิดต่าง ๆ แต่พื้นที่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ยังมีเพียงการทำสวนอยู่เฉพาะบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาช่วงถนนสุขาประชาสรรค์ 2 เท่านั้น

2. การอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้นประมาณ 245 แห่ง ที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมประเภททอผ้า และตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ ไม้อัด ไม้แปรรูป กระดาษ โรงงานผลิตอาหารและโรงสีข้าว เป็นต้น ประเภทของโรงงาน แบ่งเป็น

2. 1 โรงงานขนาดเล็ก จำนวน 161 โรงงาน

2.2 โรงงานขนาดกลาง จำนวน 53 โรงงาน

2.3 โรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 31 โรงงาน

นอกจากนั้นยังมีข้อมูลทางเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ตลาดสด จำนวน 4 แห่ง ห้างสรรพสินค้า จำนวน 3 แห่ง โรงแรม จำนวน 5 แห่ง โรงรับจำนำ จำนวน 2 แห่ง ร้านอาหาร (ตามทะเบียน) จำนวน 931 แห่ง

3. การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงโคนม โคเนื้อ ในเขตตำบลบางตลาดเป็นส่วนใหญ่

4. การประมง มีการเลี้ยงปลาแต่เป็นจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะเลี้ยงปลาในร่องสวน ปลาที่นิยมเพาะเลี้ยงกัน ได้แก่ ปลานิล ปลาตะเพียน ปลายี่สก ปลาสร้อย ส่วนกุ้งนั้นมีการเลี้ยงกัน น้อยมาก

5. การธนาคาร ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีธนาคารทั้งหมด 13 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ธนาคารกรุงไทย จำกัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด ธนาคารศรีนคร จำกัด ธนาคารดีบีเอสไทยทูน จำกัด ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคาร สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครชน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ข้อมูลสภาพทางสังคม

สภาพทางสังคมในเขตเทศบาล เป็นลักษณะการอพยพมาจากถิ่นอื่นเพื่ออยู่อาศัย หรือ ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดียวมีความพร้อมทางสถานศึกษาในเขตพื้นที่ในระดับสูง

1. ประชากรและการเคลื่อนย้าย ปัจจุบันในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ณ วันที่ 1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2550 มีประชากรทั้งสิ้น 167,464 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่ของ เทศบาล เท่ากับ 4,646.7 คนต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูลแสดงจำนวนประชากรของเทศบาลนคร ปากเกร็ด ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551)

2. การศึกษา ในปัจจุบันเทศบาลยังไม่มีโรงเรียนเป็นของเทศบาลแต่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 1 ศูนย์ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 8 ศูนย์ รั้งถ่ายโอนจากกรมการศาสนา 1 แห่ง และจัดตั้งเพิ่มในโรงเรียน 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 11 แห่ง

3. การศาสนา มีวัด 15 แห่ง โบสถ์ 2 แห่ง มัสยิด 2 แห่ง และศาลเจ้า 4 แห่ง
4. สถานที่พักผ่อน มีสวนสาธารณะ 1 แห่ง คือ สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี
5. การสาธารณสุข ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด สามารถแยกได้ดังนี้
  - 5.1 โรงพยาบาลของรัฐ 2 แห่ง
  - 5.2 โรงพยาบาลเอกชน 2 แห่ง
  - 5.3 สถานีอนามัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 7 แห่ง
  - 5.4 ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครปากเกร็ด 2 แห่ง

สำหรับการบริการด้านของเทศบาลนอกเหนือจากการรักษาพยาบาล คือ

1. งานอนามัยแม่และเด็ก
2. งานส่งเสริมสุขภาพ
3. งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
4. งานโรงฆ่าสัตว์
5. งานสุขาภิบาลรักษาความสะอาด

ข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดไม่มีทรัพยากรด้านป่าไม้ สำหรับแหล่งน้ำธรรมชาติ เทศบาลนครปากเกร็ดมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ คือ แม่น้ำเจ้าพระยา และคูคลองสาธารณะในเขต ที่สำคัญ คือ คลองบางพูด คลองบ้านใหม่ คลองบางตลาด คลองสว่าง คลองบางพิง ฯลฯ

สิ่งแวดล้อม

จากการที่เทศบาลนครปากเกร็ด มีการขยายตัวทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็วในระยะเวลาที่ผ่านมา ส่งผลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และก่อปัญหาให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ขยะมูลฝอย ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีปริมาณขยะเกิดขึ้นเฉลี่ยแล้วประมาณ วันละ 180 ตัน ซึ่งเทศบาลได้ทำการเก็บขนขยะจำนวน 2 เที่ยวต่อวัน ในด้านการกำจัดขยะมูลฝอยทั้งหมดที่เกิดขึ้นถูกนำไปกำจัดบริเวณสถานที่กำจัดมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย โดยวิธีการเทกอง (Open dumping) ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ถูกใช้จนเต็มจนมีสภาพเป็นภูเขาขยะขนาดใหญ่ และได้ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะชาวคลองขวางเป็นอย่างมาก

2. น้ำเสีย เป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดและชาวจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากทางทิศตะวันตกของเขตเทศบาลนครปากเกร็ดติดกับแม่น้ำเจ้าพระยาซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลัก นอกจากแม่น้ำเจ้าพระยาแล้วในเขตเทศบาลยังมีลำคลอง สาธารณะซึ่งเป็นแหล่งรองรับน้ำอีกหลายสาย ซึ่งขณะนี้แม่น้ำ ลำคลองดังกล่าว เริ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพน้ำเน่าเสีย ทั้งนี้ จากรายงานการตรวจสอบสภาพน้ำเสียในแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่าง ปี พ.ศ. 2542 ของกรมชลประทานซึ่งตรวจวัดในช่วงตั้งแต่สะพานพระราม 6 ถึงปากคลองสำแล โดยในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2541-มกราคม พ.ศ. 2542 ปริมาณออกซิเจนละลายน้ำ (DO) บริเวณตั้งแต่สะพานพระราม 6 ถึงจังหวัดนนทบุรี ในเดือนตุลาคมและธันวาคมมีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน อยู่ที่ 1.5-1.9 ppm ปริมาณความสกปรกของน้ำ (BOD) บริเวณจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่เดือน ตุลาคม-ธันวาคม มีค่าสูงเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยอยู่ระหว่าง 4.1-4.54 ppm ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ปริมาณออกซิเจนละลายน้ำ (DO) บริเวณตั้งแต่สะพานพระราม 6 ถึงจังหวัดนนทบุรี มีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน โดยอยู่ระหว่าง 0.3-1.7 ppm ปริมาณความสกปรกของน้ำ (BOD) ช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม มีค่าสูงเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยอยู่ระหว่าง 4.00-6.98 ppm และในช่วงเดือน มิถุนายน-กันยายน พ.ศ. 2542 ปริมาณออกซิเจนละลายน้ำ (DO) ในเดือนมิถุนายน มีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน โดยอยู่ ระหว่าง 1.6-1.7 ppm สำหรับแหล่งกำเนิดน้ำเสียที่สำคัญของจังหวัด คือ น้ำเสียจากชุมชน แหล่งที่อยู่อาศัย และน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีแนวโน้มของปริมาณน้ำเสียที่จะมากขึ้นอีกในอนาคต

3. อากาศและเสียง ปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาของฝุ่นละอองที่เกิดจากการก่อสร้างและการขยายระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ฯลฯ ปัญหาควันพิษ ที่เกิดจากไอเสียรถยนต์สำหรับมลพิษทางเสียงนั้น สามารถแยกได้ตามสภาพของแหล่งกำเนิด คือ แหล่งกำเนิดเคลื่อนที่ได้แก่ เสียงที่เกิดจากยานพาหนะบนท้องถนน และเสียงดังจากเรือ ซึ่งผลการตรวจวัดในช่วงเวลาต่าง ๆ พบว่าระดับเสียงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 70-80 เดซิเบล ทั้งนี้ เนื่องจากเขตเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นพื้นที่เขตปริมณฑลที่มีความเจริญเติบโตรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมจากกรุงเทพมหานคร จึงเป็นสาเหตุของปัญหามลพิษทางอากาศและเสียง

4. ข้อมูลด้านการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อม ขยะและการให้บริการ ปริมาณขยะที่สามารถจัดเก็บได้ 180 ตัน/ วัน

#### การบริหาร-โครงสร้างองค์กร

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ในทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ดจึงประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่

นายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี จำนวนไม่เกิน 4 คน ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

ในส่วนของพนักงานเทศบาลซึ่งเป็นฝ่ายข้าราชการประจำมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากรัฐบาล และฝ่ายบริหารของเทศบาล ควบคุมดูแลให้การดำเนินกิจการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างองค์กร

#### ฝ่ายบริหาร

คณะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด โดยนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

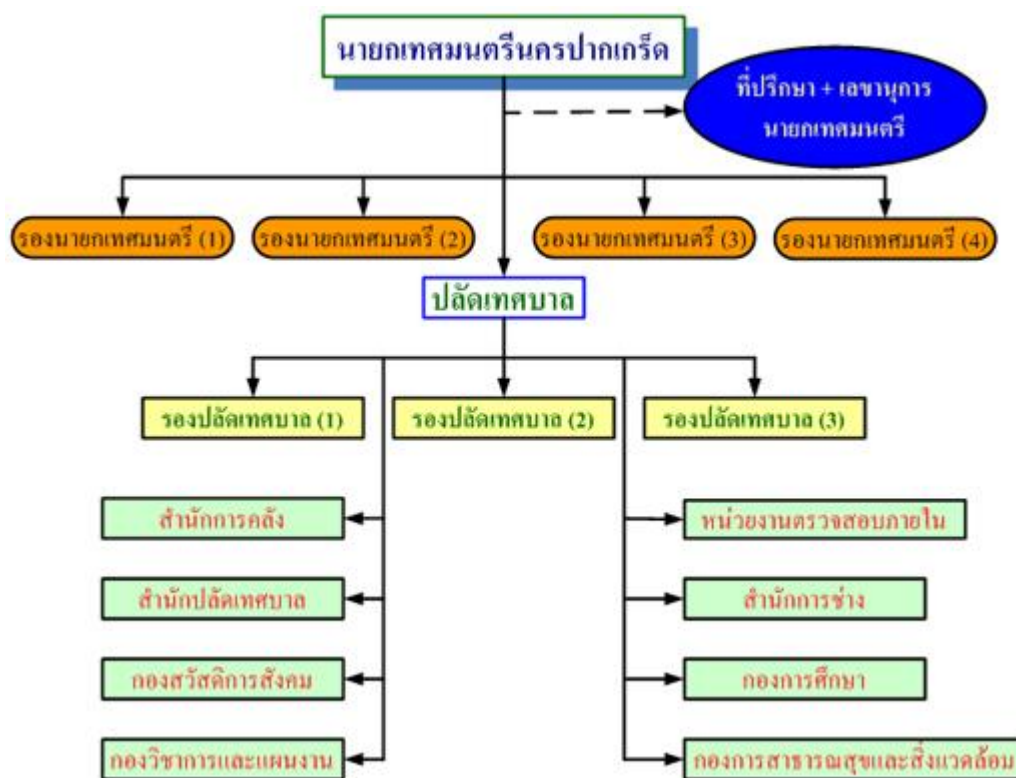
#### ฝ่ายนิติบัญญัติ

มีหน้าที่ตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

#### ฝ่ายข้าราชการประจำ

มีหน้าที่ปฏิบัติงานของเทศบาลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย และนโยบายในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ปลัดเทศบาล 1 คน
2. รองปลัดเทศบาล 3 คน
3. หัวหน้าส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ
4. พนักงาน/ พนักงานจ้าง/ ลูกจ้าง



ภาพที่ 2-4 โครงสร้างการบริหาร

ตารางที่ 2-1 อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด

ที่	สำนัก/ กอง	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
1	สำนักงานปลัดเทศบาล	45	9	114	168
2	สำนักงานการคลัง	29	6	84	119
3	สำนักงานการช่าง	34	14	137	185
4	กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	25	30	359	414
5	กองวิชาการและแผนงาน	16	1	16	33
6	กองการศึกษา	11	1	86	98
7	กองสวัสดิการสังคม	11	-	9	20
8	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	2	-	1	3
รวม		173	61	806	1,040



ตารางที่ 2-2 อัตรากำลังพนักงานครูของเทศบาลนครปากเกร็ด

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร ปากเกร็ด	จำนวนพนักงานครูเทศบาลแยกตามวิทยฐานะ					รวม
	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2	คศ.3	ครูผู้ดูแลเด็ก	
วัดบ่อ (นันทวิทยา)	13	8	9	22	-	52
ผาสुकมณีจักรมิตรภาพที่ 116	12	3	1	6	-	22
วัดกู่ (นันทาภิวัฒน์วิทยา)	5	4	2	1	-	12
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	15	15
รวม	30	15	12	29	15	101

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกรียงไกร ชัยชมภู (2553) ได้ศึกษาบทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากตัวสื่อ (หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น 12 ชื่อฉบับ) จำนวน 526 ฉบับ และการสัมภาษณ์บรรณาธิการหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนองค์กรภาคประชาชน จำนวน 29 คน ผลการศึกษาพบว่า หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน ไม่ได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่สามารถแสดงบทบาทการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ตามที่คาดหวัง เนื้อหาส่วนใหญ่มาจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ ข้อมูลไม่เจาะลึก ขาดการเปิดพื้นที่สื่อให้กับประชาชน และมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดมั่นในอุดมการณ์ และมีจิตสำนึกในวิชาชีพและถิ่นฐาน พัฒนาความรู้ของบุคลากร และปรับทัศนคติในการทำงานให้เป็นมืออาชีพ

ชญญา ลีศัตร์พ่าย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 754 คน ผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาคือการมีแบบอย่างในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อเจตคติ

ต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาคือเหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน ตามลำดับ และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางลบ โดยตรงจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

พระวิรัช เอี่ยมศรีดี (2554) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลครู และครูผู้ช่วยจำนวน 319 คน และการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู และบุคลากร จำนวน 18 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครู และครูผู้ช่วย ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด มีระเบียบศึกษาโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1 . ประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2 . เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3 . ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 4 . การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด (เทศบาลนครปากเกร็ด, 2556)

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด (เทศบาลนครปากเกร็ด, 2556)

ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
พนักงานเทศบาล	173
ลูกจ้างประจำ	61
พนักงานจ้าง	806
รวม	1,040

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกรณีทราบจำนวนประชากร (Known) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีความคลาดเคลื่อนที่ 5% ตามสูตรของ Yamane (1973) สามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทนขนาดของประชากร  
 $e$  แทนความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ความเบี่ยงเบน  
 ได้ 95% ดังนั้น

$$e = 0.05$$

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{173}{1 + 173(.05)^2} \\ &= 120.77 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 121 คน ซึ่งใช้เป็นตัวแทนของประชากร  
 ที่ศึกษาครั้งนี้ แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงทำการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 130 คน

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

1. การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการเลือกตัวอย่าง โดยเลือก  
 พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีสังกัดแตกต่างกัน โดยจัดสังกัดที่แตกต่างกันนั้นเข้าเป็นกลุ่มก่อน  
 ให้พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีลักษณะเหมือนกันอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือที่เรียกว่าชั้นภูมิ  
 (Stratum) ต่อจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากทุก ๆ ชั้นภูมิ

ตารางที่ 3-2 การสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพนักงานแบ่งตามเกณฑ์สังกัด

พนักงานแบ่งตามสังกัด	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานปลัดเทศบาล	45	34
สำนักการคลัง	29	22
สำนักการช่าง	34	26
กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	25	19
กองวิชาการและแผนงาน	16	12
กองการศึกษา	11	8
กองสวัสดิการสังคม	11	8

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

พนักงานแบ่งตามสังกัด	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	2	1
รวมทั้งหมด	173	130

2. แบบตามสะดวก (Convenience sampling) โดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น กำหนดการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ (Choice) และแบบให้คะแนน (Rating) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่

1. เพศ มาตรฐานวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
3. รายได้ มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
4. การศึกษา มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
5. ตำแหน่ง มาตรฐานวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal scale)

โดยจะมีลักษณะเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ คู่สัญญา กับหน่วยงานของรัฐ หุ่นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือ บริษัท การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมได้ เสียในธุรกิจของเอกชน มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) ประเภทมาตรา ประมวลค่า 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมวลค่า (Rating scale) โดยแสดงระดับการ วัดข้อมูลประเภทอันตรภาค Interval scale (วิชิต อุ่อ้น, 2550) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน แต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น      ระดับคะแนน

ความคิดเห็นมากที่สุด

ความคิดเห็นมาก	4
ความคิดเห็นปานกลาง	3
ความคิดเห็นน้อย	2
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลของระดับค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์  
คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 - 5.00	ความเข้าใจและเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความเข้าใจและเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	ความเข้าใจและเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	ความเข้าใจและเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	ความเข้าใจและเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ได้แก่ โปร่งใส  
การมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ นิติธรรม และคุณธรรม มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close  
ended questionnaire) ประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ  
ค่า (Rating scale) โดยแสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค Interval scale (วิชิต อุ่ออัน, 2550)  
ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	5
ความคิดเห็นมาก	4
ความคิดเห็นปานกลาง	3
ความคิดเห็นน้อย	2
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลของระดับค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์  
คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.21 - 5.00	สร้างหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
3.41 - 4.20	สร้างหลักธรรมาภิบาลมาก
2.61 - 3.40	สร้างหลักธรรมาภิบาลปานกลาง
1.81 - 2.60	สร้างหลักธรรมาภิบาลน้อย
1.00 - 1.80	สร้างหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

### ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือคือความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขโดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 2 ใน 3 ขึ้นไปของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ณภัคอร ปุณยภักดิ์สร อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
2. ดร.เบญจวรรณ สร้างนิทร อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
3. นางสาวสมบุญ จุฑาใหญ่ ผู้อำนวยการ ประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

IOC หมายถึง หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ข้อใดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ( Index of item objective congruence: IOC) มีการให้คะแนนดังนี้

- ค่าคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด
- ค่าคะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด
- ค่าคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

## 2. ความเชื่อมั่น (Reliability) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด

2.2 นำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่รวบรวมได้มา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้เสนอไว้ว่า ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.7 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามได้ สรุปค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในส่วนตัวต่าง ๆ ของแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 ด้านการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 (ดังแสดงตารางในภาคผนวก ค)

2.3 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง โดยตัดข้อที่ความเชื่อมั่นน้อยกว่า 0.7 ออก แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

2.4 นำไปพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย

## การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ ( Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 130 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม



ข้อมูลทุติยภูมิ ( Secondary data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต และจากตำราทางวิชาการ เอกสารตีพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลของแบบสอบถาม (Processing) โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสมาบันทึกและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS 19 for Window เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน

#### การวิเคราะห์ผลข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้

สถิติเชิงพรรณนา ( Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1. ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์
2. ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม และส่วนที่ 3 การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าแบบ Rating scale โดยคะแนนที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ย และแปรความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรมากที่สุด

สถิติเชิงอนุมาน ( Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ

## 2. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ รายได้ การศึกษา และตำแหน่ง โดยมีการทดสอบความแปรปรวนของข้อมูลว่ามีความแปรปรวนเท่ากันหรือไม่เท่ากัน โดยพิจารณาจาก Homogeneity of variance test คือ ถ้าข้อมูลมีความแปรปรวนเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA F-test และเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ โดย Least significance difference (LSD)

## 3. สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพื่อทำการทดสอบหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบรายคู่ระหว่างตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ดผู้วิจัยได้ทำการจึงทำการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จำนวน 130 ชุดมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้จัดลำดับออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยลักษณะคำถามเป็นแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และแบบอันดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมโดยลักษณะคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนตัวอย่าง
t	แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
F	แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation)
Sig	แทน ค่าความน่าจะเป็น
$H_0$	แทน สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน สมมติฐานรอง

- \* แทน แสดงสัญลักษณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- \*\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามปัจจัยประชากรศาสตร์แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n)	ร้อยละ
ชาย	47	36.20
หญิง	83	63.80
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 63.80 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 36.20

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	4	3.10
ระหว่าง 26-30 ปี	25	19.20
ระหว่าง 31-35 ปี	27	20.80
ระหว่าง 36-40 ปี	24	18.50
ระหว่าง 41-45 ปี	22	16.90
ระหว่าง 46-50 ปี	18	13.80
มากกว่า 50 ปี	10	7.70
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ช่วงอายุระหว่าง 41-45 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ช่วงอายุระหว่าง 46-50 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และมีกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (n)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	2.30
10,000-19,999 บาท	71	54.60
20,000-29,999 บาท	52	40.00
30,000-39,999 บาท	4	3.10
40,000 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วงระหว่าง 10,000-19,999 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมาคือช่วงระหว่าง 20,000-29,999 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ช่วงระหว่าง 30,000-39,999 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	35	26.90
ปริญญาตรี	87	66.90
ปริญญาโท	7	5.40
ปริญญาเอก	1	0.80
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (n)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	26	20.00
5-10 ปี	36	27.70
11-15 ปี	19	14.60
16-20 ปี	21	16.20
21-25 ปี	21	16.20
มากกว่า 25 ปี	7	5.30
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปีมีจำนวน 21 คน คิดเป็น

ร้อยละ 16.20 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์มากกว่า 25 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเข้าใจระหว่างประ โยชน์ส่วนบุคคลและประ โยชน์ส่วนรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการจัดอันดับของความเข้าใจระหว่างประ โยชน์ส่วนบุคคลและประ โยชน์ส่วนรวมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับของระดับของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับความเข้าใจ ระหว่างประ โยชน์ส่วนบุคคลและประ โยชน์ส่วนรวม

ระดับความเข้าใจระหว่างประ โยชน์ส่วนบุคคลและประ โยชน์ส่วนรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
คู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ				
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล คือ ตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล	3.51	.837	มาก	3
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลกำกับ ดูแลอยู่	3.55	.845	มาก	2
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเสียเอง	3.57	.852	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.54	.813	มาก	
หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท				
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญา กับเทศบาล	3.58	.833	มาก	1

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็น คู่สัญญากับเทศบาล	3.55	.826	มาก	2
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา กับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรอง ผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่	3.50	.818	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.54	.807	มาก	
การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ				
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่น ไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือ บริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ	3.53	.769	มาก	1
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่น ไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจาก รัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้	3.51	.779	มาก	2
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหาร และรอง ผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่ รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้	3.51	.779	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.52	.757	มาก	
ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมได้เสียในธุรกิจของเอกชน				
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่สามารถไปเป็นกรรมการในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับ เทศบาล	3.50	.799	มาก	2



ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับ เทศบาลได้	3.51	.799	มาก	1
ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหาร และรอง ผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของ บริษัทซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมหรือตรวจสอบของเทศบาล	3.51	.828	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.51	.794	มาก	

จากตารางที่ 4-6 แสดงรายละเอียดของระดับความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานมีระดับความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.54, 3.54, 3.52 และ 3.51 เรียงตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.813, 0.807, 0.757 และ 0.794 เรียงตามลำดับ โดยจำแนกรายด้านดังนี้

1. ด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐพบว่าระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเสียเองค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.57 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.852 รองลงมาคือ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลกำกับ ดูแลอยู่ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.845 ลำดับถัดมาคือ ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาล คือตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.837

2. ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทพบว่าระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับเทศบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคิดเป็น 3.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.833 รองลงมาคือ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา

กับเทศบาลค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.826 ลำดับถัดมาคือ คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.818

3. ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐพบว่าระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บริหารและรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.769 รองลงมาคือผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.779 และคู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.779

4. ด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน พบว่าระดับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาลได้ มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.799 และคู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการ หรือที่ปรึกษาของบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมหรือตรวจสอบของเทศบาลค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.828 รองลงมาคือ ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถไปเป็นกรรมการ ในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาลค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.799

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการจัดอันดับของระดับการรับรู้คุณภาพการบริการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับของระดับการสร้าง  
 หลักธรรมาภิบาลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านความโปร่งใส</b>				
หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม	3.94	.780	มาก	1
หน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างจริงจัง และยุติธรรม	3.90	.843	มาก	2
ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทัวถึง และมีความทันสมัย	3.90	.913	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.91	.782	มาก	
<b>การมีส่วนร่วม</b>				
หน่วยงานมีการให้ข้อมูลกับประชาชน เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การทำหนังสือพิมพ์ให้ ข้อมูลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ	3.86	.842	มาก	3
หน่วยงานมีการรับฟังความเห็นจากประชาชน ผู้ใช้งาน ใช้ประโยชน์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ภาคส่วน เช่น การสำรวจความคิดเห็น การขอความ คิดเห็น การร่วมปรึกษาหารือ	3.87	.862	มาก	2
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมี ส่วนร่วมของประชาชน	3.96	.829	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.90	.784	มาก	
<b>สำนึกรับผิดชอบ</b>				
หน่วยงานมีการสร้างเจตคติให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน	4.02	.792	มาก	1

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ระดับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างสำนัก/ กอง ต่าง ๆ	3.94	.770	มาก	2
หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน เมื่อพบข้อบกพร่องต้องมีการดำเนินการแก้ไขทันที	3.83	.814	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.93	.730	มาก	
<b>นิติธรรม</b>				
หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้	3.86	.765	มาก	2
หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม	3.83	.845	มาก	3
มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ โดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน	3.87	.797	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.85	.775	มาก	
<b>คุณธรรม</b>				
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรม และจริยธรรม	3.72	.923	มาก	1
ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	3.70	.951	มาก	2
ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกและยึดมั่นในหลักการ	3.54	1.086	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.65	.955	มาก	

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ระดับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
<b>คุณธรรม</b>				
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่น ในศีลธรรมและจริยธรรม	3.72	.923	มาก	1
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ความถูกต้องและเป็นธรรม	3.70	.951	มาก	2
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกและยึดมั่นใน หลักการ	3.54	1.086	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.65	.955	มาก	

ตารางที่ 4-7 แสดงรายละเอียดของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.93, 3.91, 3.90, 3.85 และ 3.65 เรียงตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.730, 0.782, 0.784, 0.775 และ 0.955 เรียงตามลำดับ โดยจำแนกรายด้านดังนี้

1. ด้านความโปร่งใส พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุมค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.780 รองลงมาคือหน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างจริงจัง และยุติธรรมค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.843 และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทัวถึง และมีความทันสมัยค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.913

2. ด้านการมีส่วนร่วม พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.96 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.829 รองลงมาคือหน่วยงานมีการรับฟังความเห็นจากประชาชนผู้ใช้งานใช้ประโยชน์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น การสำรวจความคิดเห็น การขอความคิดเห็น การร่วมปรึกษาหารือ ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.862 ลำดับถัดมาคือ หน่วยงานมีการให้ข้อมูลกับประชาชน เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.842

3. ด้านสำนึกรับผิดชอบ พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้หน่วยงานมีการสร้างเจตคติให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงานมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.792 รองลงมาคือหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างสำนัก/กอง ต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.770 ลำดับถัดมาคือหน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเมื่อพบข้อบกพร่องต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันทีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.814

4. ด้านนิติธรรม พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับโดยคำนึงถึงสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.797 รองลงมาคือหน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.765 ลำดับถัดมาคือ หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.845

5. ด้านคุณธรรม พบว่าระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรมค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.923 รองลงมาคือผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.951 ลำดับถัดมาคือ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึก และยึดมั่นในหลักการค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.086

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) และการทดสอบค่าเฉลี่ยหลายกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบตัวแปรอิสระซึ่งเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวแปรได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กับตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมภิบาลองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ 0.05 และได้พิจารณายอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

2. ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลัก  
 ธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญด้วยสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้าง  
 หลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด  
 ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4-8 ผลการทดสอบสมมติฐาน (t-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน

ประชากรศาสตร์ด้านเพศต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

เพศ	$\bar{X}$	SD	t	P-value
หญิง	3.84	0.70	-0.164	0.870
ชาย	3.86	0.68		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาล  
 นครปากเกร็ดโดยภาพรวมจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ทดสอบที่ระดับ  
 นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.870 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กร  
 เทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้าง  
 หลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด  
 ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมชาติบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4-9 ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig.)
การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด	ระหว่างกลุ่ม	2.625	6	0.437	0.903	0.495
	ภายในกลุ่ม	59.557	123	0.484		
	รวม	62.181	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.495 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน  
ประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนคร  
ปากเกร็ด

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig.)
การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ด	ระหว่างกลุ่ม	2.536	3	0.845	1.786	0.153
	ภายในกลุ่ม	59.645	126	0.473		
	รวม	62.181	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านประชากร  
ศาสตร์ด้านรายได้ต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดโดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า  
P-value มีค่าเท่ากับ 0.153 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )  
หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด  
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผล  
ต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาล  
นครปากเกร็ดไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาล  
นครปากเกร็ด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน  
 ประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาล  
 นครปากเกร็ด

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig.)
การสร้างหลักธรรมาภิบาล องค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด	ระหว่างกลุ่ม	0.223	3	0.074	0.151	0.929
	ภายในกลุ่ม	61.958	126	0.492		
	รวม	62.181	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.929 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน

$H_0$ : ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลการทดสอบสมมติฐาน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้าน  
ประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์การทำงานต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร  
เทศบาลนครปากเกร็ด

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P (Sig.)
การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ด	ระหว่างกลุ่ม	1.721	5	0.344	0.706	0.620
	ภายในกลุ่ม	60.460	124	0.488		
	รวม	62.181	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์การทำงานต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.620 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson correlation ระหว่างความเข้าใจประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 โดยมีระดับความสัมพันธ์ตามความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชุตี วงศ์รัตน์, 2530) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 คือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ไม่มีความสัมพันธ์

โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ

มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_0$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ

ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐมี

ความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

		การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร
ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น	Pearson correlation	0.044
คู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ	Sig.(2-tailed)	0.615
	n	130

หมายเหตุ \*\* P-value  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson correlation ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.615 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_0$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นใน  
ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร		
ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น	Pearson correlation	0.001
หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้าง	Sig.(2-tailed)	0.995
หุ้นส่วนหรือบริษัท	n	130

หมายเหตุ \*\* P-value  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson correlation ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_0$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

ตารางที่ 4-15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร		
ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับ	Pearson correlation	0.0230
สัมปทานหรือถือไว้ซึ่ง	Sig.(2-tailed)	0.796
สัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ	n	130

หมายเหตุ \*\* P-value  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรโดยใช้สถิติ Pearson correlation ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.796 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_0$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

		การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร
ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน	Pearson correlation	0.079
	Sig.(2-tailed)	0.372
	n	130

หมายเหตุ \*\* P-value  $\leq$  0.01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson correlation ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.372 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	
1.1	$H_0$ เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน $H_1$ เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.2	$H_0$ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน $H_1$ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.3	$H_0$ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน $H_1$ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.4	$H_0$ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน $H_1$ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.5	$H_0$ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างกัน $H_1$ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด แตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเข้าใจระหว่าง  
 ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรร  
 มาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2	ปัจจัยด้านความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนร่วม มี ความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด	
2.1	$H_0$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของ รัฐไม่มีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร $H_1$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของ รัฐมีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	ยอมรับ $H_0$
2.2	$H_0$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้าง หุ้นส่วนหรือบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลัก ธรรมาภิบาลองค์กร $H_1$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้าง หุ้นส่วนหรือบริษัทมีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลัก ธรรมาภิบาลองค์กร	ยอมรับ $H_0$
2.3	$H_0$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่ง สัมปทานจากหน่วยงานของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับการการสร้าง หลักธรรมาภิบาลองค์กร $H_1$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่ง สัมปทานจากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับการการสร้าง หลักธรรมาภิบาลองค์กร	ยอมรับ $H_0$
2.4	$H_0$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของ เอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร $H_1$ ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของ เอกชนมีความสัมพันธ์กับการการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	ยอมรับ $H_0$



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 ชุด ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์แบบองค์รวมสำหรับการสรุปผลการศึกษา และอภิปรายเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย
  - 1.1 ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบาย ปัจจัยด้านความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ด

3. สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ดของกลุ่มตัวอย่าง

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.2 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.8 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 ช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 ช่วงอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 ช่วงอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 ช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.1 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือช่วงระหว่าง 20,000-29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 ช่วงระหว่าง 30,000-39,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.4 ระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.2 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.2 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.6 และประสบการณ์มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.4

#### 2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเข้าใจและความคิดเห็น ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 พนักงานมีความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.807) ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) และด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

2.1.1 ด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเดี่ยวเอง 2) ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลกำกับดูแลอยู่ 3) ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลคือตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล

2.1.2 ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับเทศบาล 2) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับเทศบาล 3) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่

2.1. 3 ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ 2) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ 3) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้

2.1. 4 ด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาลได้ 2) คู่สมรสของผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมหรือตรวจสอบของเทศบาล 3) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถไปเป็นกรรมการ ในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาล

2.2 พนักงานมีความเข้าใจและความคิดเห็น ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.921) ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.965) ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.955) และด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.905)

2.2.1 ด้านคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลกำกับ ดูแลอยู่ 2) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเสียเอง 3) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลคือตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล

2.2.2 ด้านหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับเทศบาล 2) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา กับเทศบาลที่ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่ 3) ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับเทศบาล

2.2.3 ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐที่มีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ 2) ผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ 3) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้

2.2. 4 ด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน ที่มีผลต่อการสร้างหลัก  
 ธรรมาภิบาลองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร  
 และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถไปเป็นกรรมการในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาล  
 2) คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของบริษัท  
 ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมหรือตรวจสอบของเทศบาล 3) บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถ  
 เป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาลได้

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
 พนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร โดยด้านสำนึกรับผิดชอบ  
 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730) ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก  
 มีค่าเฉลี่ย 3.91 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.782) ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90  
 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.784) ด้านนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.85 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.775)  
 และด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.955)

3.1 ด้านความโปร่งใส ผลการศึกษาวิจัยโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม 2) หน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด  
 อย่างจริงจัง และยุติธรรม 3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว  
 ครบถ้วน ทัวถึง และมีความทันสมัย

3.2 ด้านการมีส่วนร่วม ผลการศึกษาวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วน  
 ร่วมของประชาชน 2) หน่วยงานมีการรับฟังความเห็นจากประชาชนผู้ใช้งานใช้ประโยชน์  
 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น การสำรวจความคิดเห็น การขอความคิดเห็น การร่วม  
 ปรึกษาหารือ 3) หน่วยงานมีการให้ข้อมูลกับประชาชน เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การทำ  
 หนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ

3.3 ด้านสำนึกรับผิดชอบ ผลการศึกษาวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) หน่วยงานมีการสร้างเจตคติให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อจะทำให้เกิดการร่วมใจกัน  
 ทำงาน 2) หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ 3) หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน เมื่อพบข้อบกพร่องต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที

3. 4 ด้านนิติธรรม ผลการศึกษาวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับโดยคำนึงถึงสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน 2) หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ 3) หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

3 .5 ด้านคุณธรรม ผลการศึกษาวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณ 2) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม 3) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึก และยึดมั่นในหลักการ

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดแตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่แตกต่างทุกปัจจัยย่อย

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน มีความสัมพันธ์กับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ทั้งโดยรวม และรายด้านไม่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญในการสร้างหลักธรรมาภิบาลเท่าเทียมกันทั้งด้านโปร่งใส การมีส่วนร่วม สำเนียงรับผิดชอบ นิติธรรม และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคำพิง ธีรปญ โย (เพ็ญญ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ และเดือนใจ ฤทธิจักร (2550) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ไม่มีผลต่อทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของเทศบาลนครปากเกร็ดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กรของเทศบาลนครปากเกร็ดโดยรวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าเนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญกับการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน การทำงานมีผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ซึ่งจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญต่อการมีธรรมาภิบาล จึงทำให้พนักงานของเทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญต่อการมีธรรมาภิบาลในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบุญ (2548) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพิศสมัย หมกทอง (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดมีความคิดเห็นต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร อยู่ในระดับมาก และมีความเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสำนึกรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะเทศบาลนครปากเกร็ดมีภารกิจหน้าที่ในการดูแลประชาชนให้พื้นที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการค้าของประชาชน เพราะในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดมีความหลากหลายในทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็น การเกษตรกรรม โรงงานอุตสาหกรรม การเลี้ยงสัตว์ บริษัทห้างร้านต่าง ๆ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อด้านสำนึกรับผิดชอบนี้สอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบต่อระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) และงานวิจัยของสุจิตรา มีจำรัส (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม

ด้านความโปร่งใส พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดมีความคิดเห็นต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ด้านความโปร่งใส โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของเทศบาลนครปากเกร็ดมีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ต่อพนักงาน ดังนั้น พนักงานที่ปฏิบัติงานจึงได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในด้านความโปร่งใสระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม กล่าวได้ว่าเทศบาลนครปากเกร็ดมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่ก่อให้เกิดความโปร่งใส มีการจัดข้อมูลการเงินและพัสดุเป็นระบบ สอดคล้องกับไพศาล ตั้งสมบุญ (2548) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้



ในการบริหารบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านการมีส่วนร่วม พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด มีความคิดเห็นต่อการสร้างหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีความ  
 ความเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ  
 จากการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญและส่งเสริมการมี  
 ส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการชุมชน  
 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่และแก้ไขปัญหา  
 ร่วมกัน มีการสำรวจข้อมูลของชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ประกอบทั้งส่งเสริมและ  
 สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ชุมชนร่วมมือกันกับ  
 เทศบาล ฯ อย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับพระวิรัช เอี่ยมศรีดี (2554) การประเมินความต้องการจำเป็น  
 ในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา  
 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วย ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีลำดับความสำคัญของความต้องการ  
 จำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก และไม่สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554) ได้ศึกษาการใช้หลัก  
 ธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการนำ  
 หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด  
 ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านนิติธรรม พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดมีความคิดเห็นต่อการสร้างหลักธรรมา  
 ภิบาลองค์กร ด้านนิติธรรม โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีความเฉลี่ย  
 สูงสุด คือ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเนื่องจาก  
 เทศบาลนครปากเกร็ดได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของประชาชน  
 อีกทั้งยังมีการจัดอบรมส่งเสริมให้เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
 การปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเผยแพร่ให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อนำมาใช้ในการ  
 กำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับ อันคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ  
 ไพศาล ตั้งสมบุญ (2548) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคาดหวัง  
 ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาสมุทรสาครด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่

(2554) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านคุณธรรม พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด มีความคิดเห็นต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร ด้านคุณธรรม โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีความเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรมเนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในทุกกลุ่มในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานทุกประเภท ทุกระดับ โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนา และเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาจริยธรรมในองค์กร วินัยพนักงาน ท้องถิ่น เป็นต้น สอดคล้องกับไพศาล ตั้งสมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคาดหวังต่อการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่ (2554) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้ ทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางปรับปรุงปัจจัยด้านความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

1. ในด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีรายได้ 10,000-19,999 บาท มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการทำงาน 5-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ ควรศึกษาและตระหนักถึงความต้องการของประชากรกลุ่มนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานยังน้อยอยู่ อาจยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ บนพื้นฐานการทำงานที่ถูกต้อง อาจถูกครอบงำหรือต้องฝืนใจทำเพราะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จึงควรเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมให้มากขึ้นจะนำไปสู่การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

2. ในด้านปัจจัยความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ประชากรส่วนใหญ่ความเข้าใจของกลุ่มประชากรในกรณีของการเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ด้านการหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ด้านการรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ และด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากแต่อาจยังไม่สอดคล้องต่อการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรจึงควรชี้ให้เห็นถึงการมีธรรมาภิบาลในขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ในทุก ๆ ด้าน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ถึงการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ในขณะนั้น อันทำให้เกิดความเข้าใจ และมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีเทศบาลนครปากเกร็ดให้มากยิ่งขึ้น

3. เร่งให้มีการการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นเพื่อเกิดความเคยชินและเกิดมีธรรมาภิบาลภายในจิตใจ

4. จัดให้มีการวางแผนและกำหนดการออกแบบลักษณะงานตลอดไปจนถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานเพื่อให้สามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรในทุกระดับชั้น

5. เร่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรตลอดทั้งข้าราชการ ลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์กร และนอกองค์กร โดยนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งควรจัดให้มีโอกาสศึกษาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ กับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้เพื่อให้บุคลากรในทุกฝ่ายเกิดความรู้ ความสามารถในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความมีธรรมาภิบาลภายในจิตใจ

6. จัดให้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงระดับบริหาร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ระเบียบ และข้อบังคับโดยมีหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ยึดถือ

7. จัดให้บุคลากรภายในองค์กรในทุกระดับได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมทั้งข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติซึ่งควรจัดให้มีการปรับปรุงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เป็นองค์ความรู้ที่มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์

8. วางตัวบุคลากรหรือคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับลักษณะ

ของงาน เช่นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือเกี่ยวกับพัสดุ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมาย และหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่แล้วก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องไม่เกิดผิดพลาด และพร้อมที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีไม่เกิดความลังเล กล้าคิดกล้าทำ และลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่ตกอยู่ภายใต้ความคิดเห็นหรือคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง

9. สร้างบรรยากาศ และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยกำหนดให้มีหลักธรรมาภิบาลตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์กรให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในทุกระดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกรถึงความมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป หรือเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันในระดับของการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมในด้านอื่น เช่น กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว, การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันมีผลในการตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นต้น
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการแจกแบบสอบถามในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดด้านเวลา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ทำวิจัยโดยเปลี่ยนช่วงเวลาเป็นช่วงก่อนสิ้นปีงบประมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่อยู่ในช่วงระหว่างการจัดทำโครงการต่าง ๆ หรือจัดซื้อจัดจ้างก่อนสิ้นปีงบประมาณอันมีผลการตัดสินใจดำเนินการของเจ้าหน้าที่
4. จัดให้มีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมโดยมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติและสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น
5. ควรจัดให้มีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันเกิดจากการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ โดยจะต้องมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน

6. ควรจัดให้มีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ภายหลังจากที่ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้  
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด
7. ควรเปลี่ยนวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการสอบถามเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้  
ข้อมูล และความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## บรรณานุกรม

- เกรียงไกร ชัยชมภู. (2553). บทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้าง  
ธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการสื่อสารศึกษา, คณะการสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชญญา ลีศัตร์พ่าย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด  
กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2530). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เดือนใจ ฤทธิจักร. (2550). ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามที่เสนอของ  
บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนคร.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด: ทำอย่างไรให้เป็น  
จริง. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และวิศิษฐ์ ชัชวาลทิพากร. (2555). ทศวรรษ: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.  
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เทศบาลนครปากเกร็ด. (2556). ข้อมูลของเทศบาลนครปากเกร็ด. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.pakkretcity.go.th/content/23>
- พระมหาคำพิง ชีรปัญญา (เพ็ญญา). (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมิ  
นตราชูทิศมีชัยมิม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระวิรัช เอี่ยมศรีดี. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิศสมัย หมกทอง. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. (2548). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูลนิธิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2556). *ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556*. เข้าถึงได้จาก <http://www.transparency-thailand.org/thai/index.php/sample-sites-2/284-2556>
- รุ่งรัตน์ เขียววงศ์ใหญ่. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจิต อู่อ่อน. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินแอมมี่ (ประเทศไทย).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุดจิรา มีจำรัส. (2550). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2550). *การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม*. เข้าถึงได้จาก <http://engweb.dmsc.moph.go.th/ethics/wp-content/uploads/2015/06/COI.pptx>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- Nunnally, J. C. (1978). *Education measurement and evaluation*. New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระของ ข้อ  
คำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้

1. ดร.ณภัคอร ปุณยภักดิ์สร อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
2. ดร.เบญจวรรณ สร้างนิทร อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
3. นางสาวสมบุญ จุฑาใหญ่ ผู้อำนวยการ ประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

ตารางภาคผนวก ก-1 การตรวจสอบค่าความสอดคล้องของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>ส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์</b>					
<b>1. เพศ</b>					
หญิง	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
ชาย	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>2. อายุ</b>					
ไม่เกิน 25 ปี	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
ระหว่าง 26-30 ปี	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
ระหว่าง 31-35 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
ระหว่าง 36-40 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
ระหว่าง 41-45 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
ระหว่าง 46-50 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>3. รายได้</b>					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
10,000-19,999 บาท	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
20,000-29,999 บาท	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
30,000-39,999 บาท	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
40,000 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

## ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>4. ระดับการศึกษา</b>					
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
ปริญญาตรี	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
ปริญญาโท	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
ปริญญาเอก	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน</b>					
น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
5-10 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
11-15 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
16-20 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
21-25 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
มากกว่า 25 ปี	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>ส่วนที่ 2 ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</b>					
<b>คู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ</b>					
6. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาล คือตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
7. ท่านเข้าใจด้วยหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาล ไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลกำกับ ดูแลอยู่	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
8. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหาร และรอง ผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นคู่สัญญา หรือมีส่วนได้ เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเสียเอง	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

## ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท</b>					
9. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาลไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้า เป็นคู่สัญญา กับเทศบาล	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
10. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหาร เทศบาล ไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือ บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับเทศบาล	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
11. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรอง ผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นใน ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา กับเทศบาลที่ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงาน ของรัฐ</b>					
12. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหารและรองผู้บริหาร ท้องถิ่นไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้าง หุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงาน ของรัฐ	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
13. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหารและรองผู้บริหาร ท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับ สัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
14. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและ รองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือ บริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

## ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมได้เสียในธุรกิจของเอกชน</b>					
15. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาลไม่สามารถไปเป็นกรรมการ ในบริษัทซึ่งเข้าทำ สัญญากับเทศบาล	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
16. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร เทศบาลไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำ สัญญากับเทศบาลได้	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
17. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรอง ผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการ หรือที่ปรึกษาของ บริษัทซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม หรือตรวจสอบของ เทศบาล	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>ส่วนที่ 3 การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร</b>					
<b>ด้านความโปร่งใส</b>					
<b>ท่านให้ความสำคัญด้านความโปร่งใสของหน่วยงาน ใน ด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
18. หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
19. หน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างจริงจัง และยุติธรรม	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
20. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทัวถึง และมีความทันสมัย	+1	0	+1	0.7	ผ่าน

## ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>การมีส่วนร่วม</b>					
<b>ท่านให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ในด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
21. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลกับประชาชน เช่น การ แถลงข่าว การแจกข่าว การทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูล เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
22. หน่วยงานมีการรับฟังความเห็นจากประชาชน ผู้ใช้งาน ใช้ประโยชน์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาค ส่วน เช่น การสำรวจความคิดเห็น การขอความคิดเห็น การร่วมปรึกษาหารือ	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
23. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วน ร่วมของประชาชน	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
<b>สำนักฯ รับผิดชอบ</b>					
<b>ท่านให้ความสำคัญด้านสำนักฯ รับผิดชอบของ หน่วยงาน ในด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
24. หน่วยงานมีการสร้างเจตคติให้ทุกคนเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดการร่วมใจกันทำงาน	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
25. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงาน ร่วมมือกันทำงานระหว่างสำนัก/กอง ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
26. หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน เมื่อพบข้อบกพร่องต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

## ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
<b>นิติธรรม</b>					
<b>ท่านให้ความสำคัญด้านนิติธรรมของหน่วยงาน ในด้าน ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
27. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในแต่ละ ส่วนอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
28. หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
29. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับโดยคำนึงถึงสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
<b>คุณธรรม</b>					
<b>ท่านให้ความสำคัญด้านคุณธรรมของหน่วยงาน ในด้าน ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
30. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นใน ศีลธรรมและจริยธรรม	+1	0	+1	0.7	ผ่าน
31. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีปฏิบัติงานโดยยึดหลักความ ถูกต้องและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
32. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกและยึดมั่นใน หลักการ	+1	0	+1	0.7	ผ่าน



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม.....

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมที่ส่งผลต่อ  
การสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร  
กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด

---

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานนิพนธ์ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมที่ส่งผลต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร กรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความเข้าใจ ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง(.....) ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

## 1. เพศ

 (1) หญิง (2) ชาย

## 2. อายุ

 (1) ไม่เกิน 25 ปี (2) ระหว่าง 26-30 ปี (3) ระหว่าง 31-35 ปี (4) ระหว่าง 36-40 ปี (5) ระหว่าง 41-45 ปี (6) ระหว่าง 46-50 ปี (7) มากกว่า 50 ปี

## 3. รายได้

 (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท (2) 10,000-19,999 บาท (3) 20,000-29,999 บาท (4) 30,000-39,999 บาท (5) 40,000 บาทขึ้นไป

## 4. ระดับการศึกษา

 (1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

 (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี (3) 11-15 ปี (4) 16-20 ปี (5) 21-25 ปี (6) มากกว่า 25 ปี

## ส่วนที่ 2 ความเข้าใจระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	ระดับความเข้าใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>คู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ</b>					
6. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาล คือตำแหน่งที่ห้ามเป็นคู่สัญญากับเทศบาล					
7. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่ควรมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลที่ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลกำกับ ดูแลอยู่					
8. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นคู่สัญญา หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเสียเอง					
<b>หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท</b>					
9. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจถือหุ้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับเทศบาล					
10. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหาร และรองผู้บริหารเทศบาล ไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา กับเทศบาล					
11. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญา กับเทศบาลที่ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลนั้นปฏิบัติงานอยู่					

ข้อความเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวม	ระดับความเข้าใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การรับสัมปทานหรือถือไว้ซึ่งสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ					
12. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหารและรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่สามารถเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ					
13. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่าผู้บริหารและรองผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้					
14. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรองผู้บริหารท้องถิ่น ไม่อาจถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้					
<b>ด้านการเข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน</b>					
15. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถไปเป็นกรรมการ ในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาล					
16. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาในบริษัทซึ่งเข้าทำสัญญากับเทศบาลได้					
17. ท่านเข้าใจหรือไม่ว่า คู่สมรสของผู้บริหารและรองผู้บริหารเทศบาลไม่อาจเป็นกรรมการ หรือที่ปรึกษาของบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม หรือตรวจสอบของเทศบาล					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความโปร่งใส</b>					
ท่านให้ความสำคัญด้านความโปร่งใสของหน่วยงาน ในด้าน ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
18. หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม					
19. หน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างจริงจังและ ยุติธรรม					
20. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทัวถึง และมีความทันสมัย					
<b>การมีส่วนร่วม</b>					
ท่านให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ในด้าน ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
21. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลกับประชาชน เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมต่าง ๆ					
22. หน่วยงานมีการรับฟังความเห็นจากประชาชนผู้ใช้งาน ใช้ประโยชน์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น การ สำรวจความคิดเห็น การขอความคิดเห็น การร่วม ปรึกษาหารือ					
23. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชน					
<b>สำนักรับผิดชอบ</b>					
ท่านให้ความสำคัญด้านสำนักรับผิดชอบของหน่วยงาน ใน ด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
24. หน่วยงานมีการสร้างเจตคติให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร เพื่อจะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหลักธรรมาภิบาลองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างสำนัก/ กอง ต่าง ๆ					
26. หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงาน เมื่อพบข้อบกพร่องต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที					
<b>นิติธรรม</b>					
ท่านให้ความสำคัญด้านนิติธรรมของหน่วยงาน ในด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
27. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้					
28. หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม					
29. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน					
<b>คุณธรรม</b>					
ท่านให้ความสำคัญด้านคุณธรรมของหน่วยงาน ในด้านดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
30. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
31. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
32. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกและยึดมั่นในหลักการ					

ข้อเสนอแนะ .....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตารางภาคผนวก ค-1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ข้อคำถามที่ 6	0.924
ข้อคำถามที่ 7	0.925
ข้อคำถามที่ 8	0.925
ข้อคำถามที่ 9	0.924
ข้อคำถามที่ 10	0.924
ข้อคำถามที่ 11	0.924
ข้อคำถามที่ 12	0.922
ข้อคำถามที่ 13	0.922
ข้อคำถามที่ 14	0.922
ข้อคำถามที่ 15	0.923
ข้อคำถามที่ 16	0.923
ข้อคำถามที่ 17	0.924
ข้อคำถามที่ 18	0.923
ข้อคำถามที่ 19	0.923
ข้อคำถามที่ 20	0.924
ข้อคำถามที่ 21	0.925
ข้อคำถามที่ 22	0.925
ข้อคำถามที่ 23	0.924
ข้อคำถามที่ 24	0.927
ข้อคำถามที่ 25	0.924
ข้อคำถามที่ 26	0.925
ข้อคำถามที่ 27	0.926

ตารางภาคผนวก ค-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ข้อคำถามที่ 28	0.928
ข้อคำถามที่ 29	0.926
ข้อคำถามที่ 30	0.927
ข้อคำถามที่ 31	0.928
ข้อคำถามที่ 32	0.929