

สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา



นริศรา วงษารัตน์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา



นริศรา วงษ์รัตน์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STATE AND GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE GOOD
GOVERNANCE PRINCIPLES OF SUPPORT STAFF, UNIVERSITY OF PHAYAO



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

July 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ของ นริศรา วงษ์รัตน์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปณตนนท์ เกียรติประภากุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารรัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	นริศรา วงษ์รัตน์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลันติ บุรณะชาติ
คำสำคัญ:	สภาพและแนวทาง, การบริหารงานบุคคล, ธรรมาภิบาล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 280 คน และ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ ควรยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง จะต้องตรงกรอบความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ พิจารณาความดีความชอบ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ด้านการลา มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านการออกจากงาน คำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ตามที่กฎหมายกำหนด

Title: THE STATE AND GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF SUPPORT STAFF, UNIVERSITY OF PHAYAO

Author: Naridsara Wongsarat, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. santi Buranachart

Keywords: The State and Guidelines, Personnel Management, Good Governance

ABSTRACT

This research aimed to investigate the state and guidelines for personnel management according to the principles of good governance among support staff at the University of Phayao. Specifically, it sought to compare these practices across different educational backgrounds and work experiences. The study involved 280 support staff members and 5 university administrators.

The findings revealed that overall personnel management practices among support staff at Phayao University were rated as very satisfactory. When comparing these practices across various educational backgrounds and work experiences, shows significant differences. Additionally, the study proposed guidelines for personnel management, suggesting adherence to principles of equity and transparency in committee appointments, recruitment, selection, hiring, and contract agreements. It emphasized considerations such as salary, compensation, benefits, and welfare, focusing on job performance outcomes, performance evaluations, performance-based rewards, clear and transparent leave policies, and staff development to enhance skills and competence. Considerations for employee rights, as stipulated by law, were also highlighted. This research contributes to the understanding of personnel management practices in the academic setting, providing insights into areas for improvement and offering practical guidelines for enhancing ethical conduct in personnel management.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่และเสนอแนวคิด ช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ นายประหลุมพงษ์ ทองรอด ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและ ทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยพะเยา ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและ พัฒนาคูณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายสมทบ เหล็กกลิ้งห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและในสัมภาษณ์ในครั้งนี้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่คอยให้ความรู้และคำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ท้ายที่สุดของความสำเร็จครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัย ครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ทั้งบุคคลที่กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดาที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนให้ความช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้านจนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นริศรา วงษารัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	9
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล.....	18
หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา.....	39
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา	84
บทที่ 5 บทสรุป.....	96
สรุปผลการวิจัย	96
อภิปรายผลการวิจัย	102
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	124
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	125
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
ประวัติผู้วิจัย.....	136

สารบัญญัตราสาร

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	44
ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา	62
ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	64
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา	71
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ	72
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง.....	73
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	74
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	75
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา.....	77
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	78
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน.....	79

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา80

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่
(Scheffe’s Test)..... 81

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
บาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.....82

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่
(Scheffe’s Test).....83



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	60
----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเป็นหัวใจและก้าวสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหลายสถาบันและองค์กรในปัจจุบัน หลักธรรมาภิบาลเกิดขึ้นจากความเข้าใจว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เรื่องของการจัดการบุคคลและทรัพยากรเท่านั้น แต่เป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเติบโตและพัฒนาของบุคคลอย่างมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ หากเราสามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงแต่การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นและความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคคลและองค์กรเองเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศไทยเริ่มต้นด้วยการนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาประเทศว่า “เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ” โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544) ในเวลาต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 เน้นย้ำถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลโดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยว่ามุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) และรวมไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้ระบุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาว่า เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก บริหารจัดการที่ดีและได้มาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องของการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย การบริหารจัดการภาครัฐ ให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็งสังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืนภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 124-135) โดยยุทธศาสตร์ของแผนยังสะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งพัฒนาการบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลที่ไม่เพียงแต่ในภาครัฐเท่านั้น แต่ยังมีพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ภาคส่วนของสังคมการสร้างระบบบริหารกิจการที่ดำเนินยิ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนทำให้เกิดความเชื่อมั่นทำให้ใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่สังคมและมนุษย์จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภททุกระดับดังนั้นภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำหลักการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 30) นอกจากนี้การกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานทั้งงานวิชาการงบประมาณบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) หรือหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

ด้วยความสำคัญดังกล่าวการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิรูปการเมืองในประเทศไทยเป็นหนึ่งในความเคลื่อนไหวที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศและสังคมในทศวรรษที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้นำแนวคิดธรรมาภิบาลมาทำให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารการเมือง โดยการฝึกฝนและส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรราชการเข้าใจและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้รับการระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นอกจากนี้ รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง “การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี” ในปี พ.ศ. 2542 เพื่อสร้างระบบการบริหารที่มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความคุ้มค่า โดยมีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความร่วมมือร่วมใจ หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า หลักดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในการบริหารราชการและการสร้างระบบการบริหารที่มีความโปร่งใส มีความธรรม และมีการรับผิดชอบต่อสังคม การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานราชการทำให้มีการดำเนินงานที่ถูกต้อง และมีประสิทธิผลต่อสังคมและประเทศชาติอย่างมีคุณธรรมและความเท่าเทียมตามกฎหมาย การสร้างระบบการบริหารบนหลักธรรมาภิบาลมีประโยชน์ในการลดปัญหาการทุจริต และการขาดความโปร่งใสในการบริหารราชการ และเพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ

ของประชาชนต่อองค์การราชการและผู้บริหารราชการที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546)

มหาวิทยาลัยพะเยา (University of Phayao) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ตั้งอยู่ในตำบลแมก้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เดิมเป็นวิทยาเขตในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ต่อมามีการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 และประกาศในประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร และเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศอย่างเต็มรูปแบบ ปัจจุบันมีนิสิตในระดับปริญญาตรี โท และเอก จำนวน 21,346 คน แบ่งเป็นชาย 7,149 คน และ หญิง 14,197 คน มีบุคลากรโดยแบ่งเป็น พนักงานสายวิชาการจำนวน 947 คน เป็นชาย 461 คน และหญิง 486 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 917 คน เป็นชาย 352 คน และหญิง 565 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565, สืบออนไลน์) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นหลายหน่วยงานเพื่อความเหมาะสมในการบริหารจัดการของแต่ละหลักสูตร มีการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นเพื่อทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และลาออกจากราชการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะดึงดูดคนดีคนเก่ง ให้คงอยู่ในองค์กร ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และโปร่งใส

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินการศึกษาและวิจัยในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคมได้ในระดับสูงสุด การบริหารงานในมหาวิทยาลัยนั้นหลายด้านที่ต้องคำนึงถึง ด้วยการบริหารจัดการทั่วไป เช่น การวางแผนและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางบริหาร เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การกำกับตรวจสอบภายใน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการบริหารงานวิชาการที่เน้นให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยเพื่อให้สถาบันมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สถาบันจำเป็นต้องมีระบบธรรมาภิบาลที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีกลไกการบริหารที่เข้มแข็งและเป็นระบบ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากสังคมทั้งในส่วนของการใช้ทรัพยากรที่ถูกต้องและคุ้มค่า และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัยด้วยพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 มาตรา 19 บัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษา

และบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและจัดการซัดกันแห่งประโยชน์ และการทุจริตประพฤติมิชอบเพื่อให้ดำเนินการสอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษากำหนด (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยากับกรมการศึกษาระดับปริญญาตรีและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาที่มีวุฒิการศึกษาดูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลต่างกัน
2. พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยประยุกต์ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564 ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. กรอบการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน
 - 1.1 ด้านคณะกรรมการ
 - 1.2 ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง
 - 1.3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ
 - 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ด้านการลา
 - 1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
 - 1.7 ด้านการออกจากงาน
2. หลักธรรมมาภิบาล 10 หลัก
 - 2.1 หลักประสิทธิภาพ
 - 2.2 หลักประสิทธิผล
 - 2.3 หลักการตอบสนอง
 - 2.4 หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้
 - 2.5 หลักเปิดเผย/หลักโปร่งใส
 - 2.6 หลักนิติธรรม
 - 2.7 หลักความเสมอภาค
 - 2.8 หลักการมีส่วนร่วม/หลักการพยายามแสวงหาฉันทามติ
 - 2.9 หลักการกระจายอำนาจ
 - 2.10 หลักคุณธรรม/จริยธรรม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้
 - ประชากร ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 917 คน
 - กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาจำนวน 280 คน
 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาใช้สูตร Taro Yamane
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้
 - ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 52 คน
 - กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยาจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 วุฒิการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการออกจางาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา หมายถึง การบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการออกจางาน ตามหลักธรรมาภิบาล 10 หลักประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ 5) หลักเปิดเผย/โปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการมีส่วนร่วม/หลักการพยายามแสวงหาฉันทามติ 9) หลักการกระจายอำนาจ และ 10) หลักคุณธรรม/จริยธรรม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ด้านคณะกรรมการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้อำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา

2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง หมายถึง การกำหนดกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงานของบุคคลนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องรับฟังความคิดเห็นโดยเห็นชอบของคณะกรรมการในส่วนงานนั้น ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้หลักกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. ด้านการลา หมายถึง การขออนุญาตหยุดงานด้วยเหตุต่าง ๆ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้การลาจะต้องปฏิบัติตามอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

6. ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

7. ด้านการออกจากงาน หมายถึง การที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ทุกโอกาสโดยสมัครใจ ในการลาออกจะต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา หมายถึง วิธีการในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านคณะกรรมการ การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง และการทำสัญญาจ้าง การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านการลา การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านการออกจากงาน ตามความเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่อไปนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล
2. ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจสามารถนำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา รายละเอียดของการศึกษานำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา
2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2.3 องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
3. หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา
4. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วย การวางแผน ทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การบำรุงรักษาบุคลากร เงินเดือนและค่าจ้าง และการพ้นจากงาน

การบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน (เสนาะ ดีเยาว์, 2546)

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กร เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรหลักในการบริหารงานต่าง ๆ โดยนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหารงานบุคคล ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1996) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 6 ประการ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การดำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

1. การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรจากการค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ต้องการ การสรรหาจึงเป็นต้องการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

2. การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานจะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้บุคลากรที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรใหม่ ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรู้ที่ศึกษามาบางครั้งจำเป็นต้องเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละองค์การผนวกเข้าไป ยังรวมไปถึงบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว เมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ก็ยังคงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความสามารถให้บุคลากรใหม่สามารถทำงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เป็นการทำให้บุคลากรมีคุณภาพมาก โดยใช้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

3. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนเองในรูปแบบของค่าจ้างที่มีการจ่ายเป็นเงิน ซึ่งจ่ายให้บุคลากรซึ่งเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและมีความสำคัญในทางจิตวิทยาโดยเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอนได้

ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกต่อค่าตอบแทนที่แต่ละคนได้รับ และพยายามเปรียบเทียบกับบุคลากรคนอื่น ๆ

4. การรวมพลัง หมายถึง การระดมสรรพกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดความรู้สึกร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและเติบโตไปอย่างมั่นคง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และพัฒนาตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีต่อกัน และนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีปราศจากข้อขัดแย้งต่าง ๆ สมาชิกในองค์การมีความสุข และมีความเจริญก้าวหน้า

5. การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยและสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์การให้นานที่สุดราบใตที่องค์กรยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ โดยต้องยอมรับว่าการพิทักษ์ปกป้อง รักษาคุ้มครองบุคคลเหล่านั้น ย่อมเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์กร

6. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไปบุคลากรประเภทต่าง ๆ

เดสเลอร์ (Dessler, 2009) ได้กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนและการสรรหาบุคคล 2) การทดสอบและการคัดเลือกบุคลากร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนบุคลากร 6) การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม 7) การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม 8) การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ

พะยอม วงศ์สารภี (2554, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุนันทา เลหาหนันท์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านบุคคล

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการให้ได้ว่า ซึ่งบุคคลการบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงานและให้บุคคลในหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

อัญพัชญ์ จิระพงศร์พี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุม อัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ มุ่งเน้นการจัดการและบริหารจัดการกับบุคลากรในองค์กร จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

จินดารัตน์ แยมวงษ์ (2560, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อควบคุมกำไรและต้นทุน (Profit/Cost Containment) สำหรับหน่วยงานเอกชน นิยามกำหนดการสร้างกำไรเป็นวัตถุประสงค์เบื้องต้น การบริหารบุคคลจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการรักษาระดับของกำไรของกิจการ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ การบริหารบุคคลควรเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องของการควบคุมต้นทุน

2. เพื่อประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประสิทธิผลขององค์การ โดยต้องกำหนดโครงสร้างบุคลากร

ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสูง รวมทั้งต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในได้

3. เพื่อการบริการ (Service) วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนก็คือการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่สังคมด้วย

4. เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) องค์กรธุรกิจมักจะได้รับ การคาดหวังว่าเป็นองค์กรที่สามารถปรับปรุงคุณภาพของสังคมและช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ ดังนั้น ธุรกิจส่วนใหญ่โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่จะกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไว้เสมอ ทั้งนี้อาจกำหนดนโยบายในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาแก่ชุมชนหรือให้การสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมแก่หน่วยงานอื่นเพื่อสังคม เป็นต้น

5. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) โดยทั่วไปแล้วคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานแก่บุคลากร โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น สร้างความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน สร้างระบบการทำงานเป็นทีม อย่างอิสระ สร้างคุณค่าให้แก่งาน (Job Enrichment) และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560, สื่อออนไลน์)

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะสามารถช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเข้ามาทำงาน เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กร เจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้นไป ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง แก่สังคมประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากร ในองค์กรโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

แมคคอกมิก และอีลเจน (McCormick and Ilgen, 1985, p. 65) ได้กล่าวว่า การที่คน มีความรู้ที่เหมาะสมกับงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการมีความรู้เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และจริงจัง

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 3-4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานขององค์กรและงานด้านการบริหารของทุก ๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร การบริหารงานจึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

1.1 เป็นการหาคนให้มีความรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคลยินดีอุทิศทุกอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงานและสอดส่องดูแลให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรได้ทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ของบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จผล โดยให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงาน

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคคล ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เพราะการบริหารบุคคลต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงานและการประเมินผล ตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อคนงาน จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร มีความสำคัญในการบริหารงานเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดี เข้ามาทำงาน รวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากร ได้เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) และ (10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2563 เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2563 และมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2563 จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

1.2 กำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย รวมทั้งติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อรายงานและขอความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

1.3 อนุมัติกรอบอัตรากำลัง บัญชีอัตราเงินเดือน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง

1.4 อนุมัติประเภทตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของมหาวิทยาลัย และสมรรถนะ

1.5 ให้ความเห็นชอบระเบียบ หรือประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

1.6 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมทั้งออกประกาศของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่

1.7 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย และกำกับให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

1.8 กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ใบลาและเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

1.9 พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

1.10 พิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับเปลี่ยนอัตราจ้างบุคลากรมหาวิทยาลัยภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน

1.11 ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งและกำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน

1.12 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ต่อสภามหาวิทยาลัยปีละหนึ่งครั้ง

1.13 ในกรณีมีความจำเป็นคณะกรรมการ อาจกำหนดหลักเกณฑ์ระบบ การบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ แตกต่างหรือมีลักษณะเฉพาะจากข้อบังคับนี้ได้ โดยอาจออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

1.14 พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

1.15 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

2. การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง และการทำสัญญาจ้าง

บุคลากรมหาวิทยาลัย มี 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัย

2. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 สาย คือ

1. สายวิชาการ

2. สายบริหารวิชาการ

3. สายสนับสนุน

3. เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ

อัตราเงินเดือนของบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน ที่คณะกรรมการกำหนด และถ้ามีเหตุผลอันสมควรหรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ก็ให้มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใดของผู้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่ม ค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจหรือเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งหรือเงินอื่นใด ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนดห้ามมิให้จ่ายเงินตอบแทนตามวรรคแรกแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งออกจากงานเพราะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี

5. การลา

6. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยตามสายงานแล้วแต่กรณี ดังนี้

6.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

6.2 การไปปฏิบัติงานวิจัย

6.3 การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

6.4 การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

6.5 การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

6.6 การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ความสามารถคุณลักษณะ สายงาน ตำแหน่ง และคุณสมบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัย

7. การออกจากงาน

บุคลากรมหาวิทยาลัย ออกจากงาน หรือพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

7.1 ตาย

7.2 ครบเกษียณอายุงาน

7.3 ได้รับอนุญาตให้ลาออก

7.4 ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

7.5 สิ้นสุดสัญญา หรือบอกเลิกสัญญา

7.6 ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 53 ข้อ 54 และข้อ 55

7.7 ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกการออกจากงานตามข้อนี้ให้ถือเป็น การเลิกสัญญาจ้างด้วย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่าธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย ทั้งมีความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ซึ่งคำที่ใช้ในความหมายที่เกี่ยวข้องกับคำว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งในประเทศไทยมีนิยามชื่อเรียกที่หลากหลาย เช่น การปกครองที่ดี ธรรมรัฐ การจัดการปกครอง ธรรมราชรัฐ ธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี การกำกับดูแลกิจการที่ดี บรรษัทภิบาล ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายจากนัก ทฤษฎี นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และคำว่า อภิบาล หมายความว่า บำรุงรักษา ปกครอง ดังนั้นคำว่าธรรมาภิบาลตามศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 1-52) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนและประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไข ภัยพิบัติทางวิฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวคิด การบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์การภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาคในการรณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้านที่เข้มแข็ง มีอิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพของสื่อมวลชน มีเสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมือง และสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนา ปลอดภัยจากภัยคุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคทางกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่าธรรมาภิบาลทำหน้าที่ เป็นกลไกเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่ เชื่อมโยงกัน

ของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสรีภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 28-31) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หรือ (Good Governance) ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึงการปกครองหรือการบริหารที่ดี ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติหรือองค์การนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม ร่วมกับ อภิบาล หมายถึงวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558, สืบออนไลน์) ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาล คือ การปกครอง การบริหารการจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง

การนำหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีหรือการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการและปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐมีจุดประสงค์สำคัญคือการสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้กับประชาชน ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารการจัดการเพื่อสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนได้อย่างมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่อาศัย เพื่อให้ความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกันและมีจิตสำนึกที่จะสร้างสรรค์งานพัฒนาต่าง ๆ ตามลักษณะของปัญหาและความต้องการ นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ระบบการบริหารงานของภาครัฐที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะหรือตัวแทนของประชาชน การใช้งบประมาณและวิธีการของการบริหารจัดการต่าง ๆ นอกจากนี้ การเพื่อให้ความรู้และสื่อสารมวลชนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนอย่างสูงสุด ปัจจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนให้ข้าราชการพร้อมให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการที่บุคคลเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีความรู้และ

ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายงานตามหลักนิติธรรม (ศตวรรษ พุทธาวงศ์, 2551)

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การมุ่งเน้นที่ความเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงคนทุกกลุ่มหรือพหุภาคี และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม โดยหลักการที่มักนำมาใช้เป็นตัวอย่างได้แก่การมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ข้อเสนอแนะ และการพัฒนาท้องถิ่น การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน การตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน และการเพิ่มความรับผิดชอบของข้าราชการในการให้บริการแก่ประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมวลชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น และการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความพร้อมในการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

ความสำคัญของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญ 6 หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่มีความสำคัญ เน้นไปทางด้านต่อไปนี้

1. ความเป็นเจ้าของในการบริหาร: หลักนี้เน้นความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหารกิจการบ้านเมืองอย่างมีความเสถียรภาพ และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประชาชนและสังคมอย่างรอบคอบ
2. การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล: หลักนี้เน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยยึดถือหลักธรรมาภิบาล และการปฏิบัติตามหลักการทางธรรมเพื่อสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรม
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน: หลักนี้เน้นการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารกิจการบ้านเมือง โดยให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลและเสียงของประชาชนเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ
4. การบริหารงานอย่างเป็นระบบ: หลักนี้เน้นการบริหารงานในเชิงระบบ โดยการวางแผนที่มีเป้าหมายชัดเจนและการดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามที่คาดหวัง
5. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: หลักนี้เน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

6. การมีความโปร่งใสและเชื่อถือได้: หลักนี้เน้นความโปร่งใสในกระบวนการบริหารกิจการบ้านเมือง รวมถึงการเชื่อถือและการมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและมีคุณภาพสำหรับประชาชน โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินงานในลักษณะระบบ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารกิจการบ้านเมืองอย่างสมบูรณ์และเชื่อถือได้

ปัจจุบันธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในทุกองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายของหลายประเทศ จึงมีนักวิชาการนำหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลปรับโครงสร้างและกระบวนการทั้งในองค์กรของรัฐและธุรกิจ 26 ธรรมาภิบาลถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญ เพราะเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดีในการบำรุงรักษาบ้านเมืองและสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งมีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการ องค์กรของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระ องค์กรเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civil Society) ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรม หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล 27 นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560, สี่ออนออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลัก

ธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยเพื่อนำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย และความยั่งยืนของการพัฒนา

สถาบันพระปกเกล้า (2558, หน้า 246) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยมีความสมบูรณ์และเกิดความยั่งยืนเพราะเป็นสิ่งที่เกิดจากการเป็นประชาธิปไตย คือ การจัดสรรอำนาจที่เป็นธรรม ทำให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่มีการทุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต เกิดกระบวนการประชาสังคมที่ทำให้ประชาชนรวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ผลที่เกิดขึ้น คือ สังคมมีคุณภาพ

สมคิด เลิศไพฑูรย์, นคร เสรีรักษ์ และภรณี ดิราษภัวร์วิเศษ (2556, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่ามีความสำคัญในเรื่องของโครงสร้างและกระบวนการ และความสำคัญของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ปธาน สุวรรณมงคล (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติของภาครัฐ มิติของประชาชน และมิติของภาคธุรกิจเอกชน ดังนี้

1. มิติของภาครัฐ

1.1 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ มีความคุ้มค่ามากขึ้นซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

1.2 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานมากกว่าการทำเสร็จเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีตการให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัด (Key Performance Indicator, KPI) ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจของประชาชนนับเป็นตัวประเมินผลที่สำคัญ

1.3 ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้นโดยมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป เช่น การมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ การมีกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงานของภาครัฐ เป็นต้น

1.4 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำคัญรับผิดชอบ (Accountability) ต่อประชาชนและองค์การมากขึ้น ซึ่งความสำคัญรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น และหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยง หรือโยนความผิดให้บุคคลอื่นหรือสิ่งใด

1.5 ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ระบบบริหารภาครัฐในอดีตมักเป็นระบบที่ปิด โดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนักและข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่า ไม่เปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ และให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐได้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารหรือเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น และประชาชนยังมีช่องทางในการร้องเรียนการเสนอความคิดเห็นผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ของรัฐอีกด้วย

1.6 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจหรือตามอำเภอใจ โดยมีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจหรือแต่ละงานไว้ชัด ทำให้การใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอาจลดลงไป

1.7 ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นโดยมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

1.8 ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชนมิใช่เจ้านายของประชาชน หรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

2. มิติของประชาชน

2.1 ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น เนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2.2 ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองมากขึ้นหลังจากได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐและแหล่งอื่น ๆ มากขึ้น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้นอันเป็นผลอันเป็นมาจากการปรับ รื้อ กฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ (Deregulation) ทำให้มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการลงไปมาก และภาครัฐได้ตอบสนองของความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดเวลา

2.4 ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของระบบบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นการคอร์รัปชัน การใช้อำนาจไม่เป็นธรรม เนื่องจากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักมากขึ้น รวมถึงการใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ร้องเรียน และฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

3. มิติของภาคธุรกิจเอกชน

3.1 ทำให้การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นส่งผลทำให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

3.2 ทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง เนื่องจากภาครัฐมีความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น มีการเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

3.3 ทำให้ประเทศชาติสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยมีการบริหารภาครัฐเป็นต้นแบบสู่นานาชาติ

วีระยุทธ พรพจน์ธรรมาส (2557, หน้า 86) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาว่า การมีธรรมาภิบาลสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดี จนนำไปสู่การทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้

เจริญพงษ์ วิญญูณรงค์ (2542) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งครอบคลุมความหมายที่แตกต่างกันไปจากคำจำกัดความที่ให้มาก่อนหน้านี้ ในการนิยามของเจริญพงษ์ ธรรมาภิบาลถูกอธิบายว่าเป็นเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ที่ดี ในการปกครองและรักษาบ้านเมืองที่ดี และครอบคลุมขอบเขตทั้งการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี องค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (Independent Organization) องค์กรของเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่าง ๆ นิติบุคคลภาคเอกชนและประชาคมโลก (Civil Society) และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึงไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม จำนวนคำจำกัดความที่มีอยู่ในวรรณกรรมและวงการนักวิชาการเกี่ยวกับธรรมาภิบาลสามารถแปลงเป็นคำจำกัดความที่เล่าถึงธรรมาภิบาลในแง่ของความยุติธรรม

ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการที่ดี และประสิทธิผลได้ตามแต่ละแหล่งข้อมูล และบทความที่อ้างถึง

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภูตระกูล (2545, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของ ธรรมนูญว่า เป็นการบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และมีการสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจและสังคม การเมืองที่สมดุล ซึ่งส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความมั่นคง นอกจากนี้ยังมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพอีกด้วย

อรพิน สพิชคชัย (2547, หน้า 10-46) ได้กล่าวว่า ธรรมนูญ หมายถึง กติกา โครงสร้างและรูปแบบที่สังคมหรือองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อบริหารจัดการ และจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีศักยภาพ และเกิดความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นกฎเกณฑ์ กติกาที่กำหนดความสัมพันธ์ของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมและแนวทางการอภิบาลสังคมเพื่อให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

ประมวล รุจนเสรี (2542, หน้า 48) ได้ให้นิยามว่า ธรรมนูญคือการปรับวิถีชีวิตวิธีบริหารราชการของประเทศไทยเสียใหม่ทั้งระบบ โดยการกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันจัดการ และร่วมกันรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาพัฒนาเพื่ออนาคตแผ่นดินไปสู่ความมั่นคง ความสงบสันติสุข และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา (OECD, 2004, p. 12) กล่าวว่า ธรรมนูญเป็นลักษณะความสัมพันธ์ วิธีการและเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนทั้งในฐานะของการดำเนินการในฐานะของบุคคลและในลักษณะที่เป็นสถาบัน รวมถึงประสิทธิภาพในการจัดการปกครองและการบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและเจริญเติบโตของชาติ นอกจากนี้ ความหมายของ Human Settlements กล่าวถึงธรรมนูญว่า เป็นกระบวนการในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติและองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วม (Participation), การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Rule of Law), ความโปร่งใส (Transparency), ภาระหน้าที่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Responsiveness), ความรับผิดชอบ (Accountability), ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในกระบวนการธรรมนูญ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของธรรมนูญว่า หมายถึง กฎเกณฑ์การปกครอง บำรุงรักษาสังคมและบ้านเมืองที่ดี อันหมายถึง การจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้านและทุกระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไก

ของคณะรัฐมนตรีส่วนราชการ องค์การของรัฐและรัฐบาลที่มีใช้ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นองค์การที่ไม่ใช้รัฐบาล (Private Sector) องค์การเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society)

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 3-4) ได้กำหนดหลักสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จำนวน 6 หลัก เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยราชการถือปฏิบัติ ดังนี้

- (1) หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช้อำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคล
- (2) หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยันตอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
- (3) หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน
- (4) หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ
- (5) หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และ
- (6) หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กฎเกณฑ์หรือหลักศีลธรรมที่กำหนดข้อกำหนดและมาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องในสังคม ธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการชี้นำพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลและองค์กรในทางที่ถูกต้อง

และเคร่งครัด มั่นช่วยสร้างความสำเร็จและความศรัทธาในความดีและคุณค่าทางมารยา
ที่สำคัญต่อสังคมและองค์กร

องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หลักประสิทธิภาพ

พระมหาอำไพ ชีระปัญโญ (2554, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยรรยงให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มี คุณภาพและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพ ที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

พระปลัดไพโรจน์ ชาคโร (2558, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รู้คุณค่าและดำรงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความยั่งยืน

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือ การบริหารจัดการที่เหมาะสม และปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดต้นทุน แรงงานและ ระยะเวลาผลการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนารวมถึง ความพึงพอใจตอบสนองความต้องการที่เกิดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

จากความหมายของ ข้างต้นสรุปได้ว่า หลักประสิทธิภาพเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าซึ่งใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการ ที่เหมาะสม และปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลา ผลการดำเนินงานกิจกรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนารวมถึงความพึงพอใจตอบสนอง ความต้องการที่เกิดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการออกแบบกระบวนการ ปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา

ขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน

หลักประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การด้วย

กษมาพร ทองเชื้อ (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ระชิตยา อังครุระษี (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สภาพความสำเร็จขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้

Mott (1972, p. 188) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิภาพในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

Price (1963, p. 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความ เป็นปึกแผ่นขององค์การ

จากความหมายของหลักประสิทธิผล ข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับงบประมาณ มาดำเนินการโดยมีทิศทางในด้านของยุทธศาสตร์ ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนตลอดจน กระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลเพื่อนำ ผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ สามารถเทียบเคียงกับ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำ ของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

หลักการตอบสนอง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สื่อออนไลน์) หลักการ ตอบสนอง หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถ ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความ หลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556, สื่อออนไลน์) หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

ถนัดชัย ฐานะสูตร (2553, หน้า 19) หลักการตอบสนอง หมายถึง การที่จะปฏิบัติและ ดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปตามหลักการตอบสนองนั้นต้องคำนึงความประหยัด ประโยชน์สูงสุด ที่จะได้รับคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์การคำนึงผลระยะยาว การปฏิบัติที่เป็นเลิศทุกด้าน มีระบบคุณภาพมาตรฐาน การรู้จักเลือกวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ บุคลากรต้องได้รับการ พัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาโคร (2558, หน้า 7) หลักการตอบสนอง หมายถึง การยึดมั่น ในการรับรู้หรือยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 10) หลักการตอบสนอง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการตอบสนองต่อความต้องการซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากการบริหารหรือดำเนินการต่าง ๆ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การให้บริการ การสร้างความเชื่อมั่น การตอบสนองต่อความต้องการ ความจำเป็นหรือแม้แต่ ความขัดแย้ง รวมถึงความไว้วางใจของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่สมเหตุสมผล และเป็นไปตามแนวทางที่ได้ตกลงกันได้ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความแตกต่างของบุคคล

หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 17) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการดำเนินงาน สามารถชี้แจงเหตุผลพร้อมแสดงข้อเท็จจริงและพร้อมรับการตรวจสอบจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 27) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดไว้ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทั้งข้อดีและข้อเสียความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

มีชัย โสกันทัต (2552, หน้า 10-23) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนซึ่งแนวทางการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ

ถนัดชัย ธนะสูตร (2553, หน้า 31) หลักการรับผิดชอบตามบริบทของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือ ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งมั่นปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ ใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะรับผลดีและ ผลเสียจากการกระทำของตน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้บริหาร

และส่วนรวมเป็นสำคัญ อีกทั้งแสดงความพร้อมที่จะเสนอข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจ สาธารณะชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อม ต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

บรรจง เจริญสุข (2552, สื่อออนไลน์) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนัก ในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของ บ้านเมือง และ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและ ความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556, สื่อออนไลน์) หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้ง การแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ ว่าหลักการรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้ กำหนดไว้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน ยอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งข้อดีและข้อเสีย ความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง กระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผล จากการกระทำของตน

หลักเปิดเผย/โปร่งใส

สามารถ อภิสันธ์ (2553, หน้า 26) หลักความโปร่งใส หมายถึง การทำงาน แบบตรงไปตรงมา การมีระบบการทำงานที่เปิดเผยที่สนใจ สามารถตรวจสอบ และติดตาม ผลได้ เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคน

สุพจน์ เจริญขำ (2554, หน้า 6) หลักความโปร่งใส คือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ และจริงใจ

มีชัย โสกันท์ (2552, หน้า 10-23) หลักความโปร่งใสเพื่อให้เกิดแนวทางที่ชัดเจน ในการปฏิบัติแต่ละหลักการ สามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์การ ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ระดับองค์การที่มี การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสนับสนุนการจัดการที่ดีของภาครัฐและระดับประเทศต่อไป ซึ่งมีสาระดังนี้ หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส โดยมีแนวทางหลัก
ดำเนินการความโปร่งใสในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 29) หลักความโปร่งใส หมายถึง การทำให้กระบวนการ
ตัดสินใจ อันมีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพความโปร่งใสและ
สามารถตรวจสอบได้ เป็นไปอย่างเปิดเผย มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ
อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

สุรัชย์ ขวัญเมือง (2550, สื่อบนออนไลน์) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง
การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้ม
ีความโปร่งใสมีกระบวนการทำงานกฎเกณฑ์ กติกา ข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมา
ตรวจสอบได้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ ทางราชการได้สะดวก มีระบบ
ตรวจสอบที่ดีมีสื่อมวลชนที่เป็นอิสระ

ถนัดชัย ณะสูตร (2553, หน้า 28) หลักความโปร่งใส คือ การสร้างควมไว้วางใจ
ความมั่นใจ และความโปร่งใสในการบริหารงานทั้งใน ด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล
การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ โดยมีการทำเอกสาร หลักฐานข้อมูล และ
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสมาชิกองค์กรและสาธารณชนให้เข้าถึงได้โดยไม่ปิดบัง อำพราง
โปร่งใสและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรเจ้าหน้าที่
ทุกคนในองค์กรและประชาชน ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วนให้มีความโปร่งใส
สามารถ ตรวจสอบได้ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก
มีการประเมินผลอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม มีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับได้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจ
ขององค์กรสามารถเป็นไปอย่างเปิดเผย มีโครงสร้าง และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
และสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปอย่างเปิดเผยมีความชอบธรรม ตามกฎหมาย มีเสถียรภาพ
นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนใน การดำเนินกิจกรรม ตลอดจน
กระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินภายในองค์กร ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี

หลักนิติธรรม

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 34) หลักนิติธรรม หมายถึง การอยู่บนกรอบของ
กฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการให้
ความเสมอภาคเท่าเทียม ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน
ด้วยความเป็นธรรม มีการระบุงการลงโทษที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของประชาชน การมีระบบ

กฎหมาย ที่ดีจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรมและมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการปกครอง เพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืนความเป็นธรรม

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 17) หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในสถานศึกษา รวมถึงการทำประชาพิจารณ์หรือ ข้อตกลงร่วมกัน อันเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความเสมอภาค เชื้อต่อการควบคุมและการพัฒนาสถานศึกษา

ถนัดชัย ธนะสูตร (2553, หน้า 25) หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการใช้กฎเกณฑ์เป็นบรรทัดฐานในการปกครอง กฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงในระดับต่าง ๆ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ธรรมเนียมประเพณี และศีลธรรมด้วย โดยการใช้กฎเกณฑ์ดังกล่าวต้องมีความยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรมและมีความชอบธรรม ได้รับการยอมรับและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อสังคมในการใช้เป็นหลักการปกครองและการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือในการกำหนด บทบาทหน้าที่ของคนในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามเป็นนิสัย และเป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและสันติสุขในหมู่คณะ อันจะ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2556, สื่อออนไลน์) หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สามารถ อภิสนธิ์ (2553, หน้า 18) หลักนิติธรรม หมายถึง การมีกรอบของกฎหมายที่เป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมและมีการบังคับใช้อย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในสังคมต้องมีความเข้าใจ

กฤษณะ บวรรัตนารักษ์ (2555, สื่อออนไลน์) หลักนิติธรรม กับทหาร “หลักนิติธรรม” เป็นคำที่บัญญัติมานานแล้วแต่ไม่เป็นที่กล่าวถึงอย่างแพร่หลายเช่นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นหลักการที่ดีและสำคัญของการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตยและการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ต้องมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระทรวงกลาโหม ข้าราชการทหาร และหน่วยทหารด้วย ข้าราชการทหารที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักนิติธรรม” จะมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ๆ บัญญัติตลอดจนเป็นการสนองนโยบายของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหม ประการสำคัญการปฏิบัติภายใต้

“หลักนิติธรรม” จะเป็นเกราะกำบังที่คุ้มครอง กำลังพลของกองทัพไทยในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องการใช้กำลังและในเรื่องอื่น ๆ ให้ไม่ต้องรับโทษ ทั้งทางวินัยและอาญา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการให้ความเสมอภาค เท่าเทียม การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของ สังคม และสังคมยอมรับ ยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคลหรือใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม มีการระบุง การลงโทษที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของประชาชน การมีระบบกฎหมายที่ดีจะส่งเสริม การปกครองตามหลักนิติธรรมและมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบป้องกันการ ละเมิดหรือฝ่าฝืนความเป็นธรรม ความเสมอภาค มีกติกางานร่วมกับคนหมู่มาก และต้องวางกติกาให้รับรู้โดยทั่วกัน

หลักความเสมอภาค

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สี่ออนไลน์) ความเสมอภาค ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย หญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาส ความเท่าเทียมกัน ของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 17) หลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหาร สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รู้คุณค่าและดำรงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 36) หลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหารจัดการ การดำเนินการทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทั้งที่อยู่ในสถานะเดียวกันภายใต้ระเบียบ 44 เดียวกัน ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับหรือการใช้บริการสาธารณะได้อย่างเดียวกัน ซึ่งตัวแทนของรัฐบาล หรือข้าราชการไม่สามารถที่จะเลือกปฏิบัติหรือให้บริการกับประชาชนเฉพาะคนใดคนหนึ่งได้

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2555, หน้า 46) หลักความเสมอภาค ถือว่าเป็นหลักพื้นฐาน ของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมาย อย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุม

มิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใด บุคคลหนึ่งนั้น โดยเฉพาะหากการให้เหตุผล ไม่อาจรับฟังได้ แสดงว่าการใช้อำนาจของรัฐนั้นเป็นไปตาม อำเภอใจ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักสำคัญในการรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และสามารถนำมาตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการก็ได้

ศรีณยู หมั่นทรัพย์ (2553, สื่อออนไลน์) ความเสมอภาคเป็นหลักสำคัญในการเชื่อมประสานสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้เป็นจริงได้ ในทางปฏิบัติ การไม่เลือกปฏิบัติโดยยึดหลักง่าย ๆ ว่า “ต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกันและจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น” ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในความเป็นอยู่ตามหลักพื้นฐานที่มนุษย์พึงมีพึงได้ อันนำมาซึ่งประโยชน์สุข ส่วนรวม และความเท่าเทียมกันตามหลักการประชาธิปไตย และสร้างความสงบสันติอย่างยั่งยืน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทั้งที่อยู่ในสถานะเดียวกันภายใต้ระเบียบเดียวกัน การได้รับการปฏิบัติและบริการอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะทางบุคคล และยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักการมีส่วนร่วม/พยายามแสวงหาฉันทามติ

สามารถ อภิสันต์ (2553, หน้า 27) หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2556, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระบวนกรที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วม ในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนกรพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนกรพัฒนา

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 17) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ มีส่วนรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจในการบริหารของสถานศึกษา

ถนัดชัย ณะสูตร (2553, หน้า 30) หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือบุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติหรือตัดสินใจ ตลอดจนร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติ ตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมี คุณภาพ ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความรักความเข้าใจ ความสามัคคี ความร่วมมือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความคิดสร้างสรรค์ เกิดทีมงาน ที่จะเป็นพลัง ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 31) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความสามัคคีความผูกพันกับองค์กร และมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 58) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นที่เกิดจากการเห็นพ้องต้องกันและมีการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความสามัคคีความผูกพันกับองค์กร และมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่ข้าราชการในสถานศึกษาและประชาชนทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจร่วมกันตลอดจนแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันคิดหาแนวทาง ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

หลักการกระจายอำนาจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สื่อออนไลน์) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 7), หน้า 17) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่

หน่วยการปกครองอื่น ๆ และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

มลิตา มะอักษร (2550, หน้า 18) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากภาครัฐส่วนกลางให้แก่องค์กรอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐส่วนภูมิภาค องค์กรอิสระ องค์กรท้องถิ่น องค์กรเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชน ไปดำเนินการแทน ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าว อาจจะมีลักษณะเป็นการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจ ซึ่งเป็นการแบ่งภารกิจให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจดำเนินการ หรือเป็นการถ่ายโอนโดยยึด พื้นที่เป็นหลักซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยงานย่อยในการดำเนินการ

ชาวีล่า ลาหมัด (2559, หน้า 10) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2556, สืบออนไลน์) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นและภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การถ่ายโอนหรือการมอบอำนาจให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาได้มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องของการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการมาก

หลักคุณธรรม/จริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, สืบออนไลน์) หลักคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็น ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาหารือในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติ ไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

บวร ปัทสราทร (2552, หน้า 1) หลักคุณธรรม/จริยธรรม ท่ามกลางการคุกคามต่อความอยู่รอดจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นไปตามความคิดของใครสักคนหนึ่งที่คุณจะใช้ ตอบโต้การคุกคามได้ดีคนกลุ่มใหญ่จึงตัดสินใจเหมือนกับคนเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเล็ก ๆ เพียงคนเดียวคล้ายกับมีกะลามาคอบไว้มองไม่เห็นความคิดที่หลากหลาย ซึ่งความอ่อนไหวต่อการคุกคามนั้นขึ้นอยู่กับภูมิคุ้มกันของแต่ละองค์กร ถ้าเป็นองค์กรที่เข้มแข็งทั้งด้านฝีมือด้านเส้นสายด้านทรัพยากรองค์กรนั้น มักไม่ค่อยหวัดไหวกับการคุกคาม การมีฉันทามติจึงได้มาจากการช่วยกันคิดช่วยกันมองอย่างกว้างขวาง ไม่มีกะลามาคอบความคิดไว้เพียงแต่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558, หน้า 7), หน้า 17) หลักคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นและเชื่อถือในความถูกต้องดีงาม การสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจเสียสละขยันอดทนมีระเบียบวินัยมุ่งเน้นคุณธรรม/จริยธรรม รับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

พิมล หรือตระกูล (2555, สื่อออนไลน์) หลักคุณธรรม/จริยธรรม ให้เด็กเขาพอใจ “หลักคุณธรรม/จริยธรรม” ที่เราสอนให้เด็กเข้าใจไม่ใช่เสียงข้างมากอย่างเดียว แต่ให้ยอมรับโดยที่ทุกคนได้มีโอกาสขึ้นมาพูด ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแล้วว่าเรื่องนี้คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด นี่คือการบวนการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย”

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 37) หลักคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง การที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะดำเนินการทุกฝ่ายได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกัน โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเป็นเอกฉันท์ที่มาจาก การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะดำเนินการทุกฝ่ายได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกัน โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับ

ของทุกฝ่าย นับเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือหาทางออกแห่งปัญหาซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และได้รับความสนับสนุนจากทุกฝ่าย

หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนสร้างกระบวนการการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การตอบสนอง หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4. ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณโทษตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

5. เปิดเผย/โปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

6. หลักนิธิธรรม หมายถึง ในการปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

7. ความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติงานต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8. การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดมห้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

9. การกระจายอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

10. คุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรมและตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย

เกษม วัฒนชัย (2546) ได้เสนอแนวคิดการปรับธรรมาภิบาลมาใช้ในการศึกษา โดยเสนอว่า Governance เป็นการเพิ่มคุณค่า (Value-added Governance) โดยการตั้งคำถามว่ากรรมการสถานศึกษา กรรมการสถาบัน คณะกรรมการองค์คณะบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ 5-6 คณะ คณะกรรมการดังกล่าวจะเพิ่มคุณภาพให้กับการศึกษาไทยอย่างไร และถ้ามีการบริหารระบบธรรมาภิบาลดีจะเพิ่มคุณค่าแก่โรงเรียนของเราได้อย่างไร จะเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ได้อย่างไร และในที่สุดจะทำให้อาชีวศึกษา อุดมศึกษา เจริญเติบโตได้อย่างไร ได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลได้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารการศึกษา ต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย (Relevance) 2) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้ประสิทธิผล (Effectiveness) 3) ทุกขั้นตอน

ต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) 4) มีผู้รับผิดชอบผลการบริหาร (Accountability) โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดและแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย อะไรที่เป็น Nonrelevance หรือ Less Relevavce ต้องตัดทิ้ง เพราะเราไม่มีงบประมาณพอที่จะทำทุกอย่าง เรื่องความสอดคล้อง (Relevance) ต้องอยู่ในหลักสูตรการบริหารการศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องกับระบบ เพราะฉะนั้นการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย ตามหลักธรรมาภิบาลว่าถ้าเอาทรัพยากรไปใช้ในสิ่งที่ไม่ใช่ประโยชน์หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนเองหรือพวกพ้อง ตรงนี้ต้องรับผิดชอบในเชิงธรรมาภิบาลหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ งบประมาณทุกบาทที่โรงเรียน เขตพื้นที่ การศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการได้มา ต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะคอร์รัปชันไม่ได้ ตรงนี้เป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

2. กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ประสิทธิผล (Effectiveness)

3. ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) เรื่อง “ความมีเหตุผล” มาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งมี 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ 1. ทางสายกลาง (Moderation) หรือมัชฌิมาปฏิปทา 2. ทำอะไรต้องมีเหตุผล (Reasonableness) และ 3. มีภูมิคุ้มกัน (Self-immunity) เวลาเกิดข่าวยากแค้นมากแค้น ต้องนำเรื่อง “ความมีเหตุผล” เข้ามา เพราะนอกจากจะโปร่งใสแล้วยังต้องมีเหตุผลอธิบายได้ด้วย

4. ต้องมีระบบรับผิดชอบต่อผลการบริหารการศึกษา (Accountability) ต้องสร้างระบบให้มีคนรับผิดชอบ ครูใหญ่ หัวหน้าหมวด ผู้อำนวยการเขต เลขาธิการของแห่งต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบ ถ้าสร้างตรงนี้ได้ เชื่อว่าระบบจะมีธรรมาภิบาลและสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลากหลายสาขาวิชา รวมทั้งการทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยจึงต้องมีระบบธรรมาภิบาลในการดำเนินการ การจัดการ และการควบคุมดูแลต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และมีการกำกับตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันคลังสมองของชาติ, 2552) ซึ่งภายใต้กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ระบุว่า “ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ

(Governance and Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนด ทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมกับการขับเคลื่อนโดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดในที่นี้ คือ “สภามหาวิทยาลัย” มีความสำคัญต่อความเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดี” มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้นำและนำหน้าการใช้ธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารจัดการ หรือชี้แนะสั่งคมว่าธรรมาภิบาลนั้นจะสร้างสังคมได้อย่างไร เพราะว่าปัจจุบันคุณภาพ ของสังคมไทยค่อนข้างจะต่ำกว่ามาตรฐานในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะธรรมาภิบาล ในเรื่องบริหารจัดการและต้องมีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ตั้งแต่การวางนโยบาย ระดับบริหาร จัดการจนกระทั่งระดับย่อย รวมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับครอบครัวก็จะเป็นที่จะต้อง ใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งถ้าทุกคนในทุกระดับที่กล่าวมา มีความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้าใจว่า ธรรมาภิบาลมีความจำเป็นกับสังคมอย่างไรหากสังคมนี้ มีธรรมาภิบาล ความขัดแย้งทางสังคมจะลดลงไป

นอกจากนี้แล้ว ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยเฉพาะ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หรือ “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” กำหนดให้มหาวิทยาลัย ต้องดำเนินการโดยยึดหลักความมีคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงานโดยบุคลากร มีส่วนร่วม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลผู้เขียนขอยกตัวอย่าง “ธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการอุดมศึกษา” จากการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนายกสภา มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม ถึงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 รวม 7 ครั้ง โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ (สถาบันคลังสมองของชาติ, 2552, หน้า 10-15)

1. การบริหารและธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน สถาบันอุดมศึกษาควรสร้างหลักสูตรเพื่อให้เกิดลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของแต่ละแห่ง มีความพร้อมโดยเฉพาะจำนวนคณาจารย์ที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางวิชาการ และ คุณภาพนิสิตนักศึกษาโดยความร่วมมือของนายกสภามหาวิทยาลัยกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่ต้องมีทิศทางร่วมกัน

2. การกำกับดูแลระบบอุดมศึกษา กพอ. และ สกอ. การประสานความร่วมมือกัน ให้มากขึ้น เพื่อให้ประเด็นเรื่องบุคลากรและหลักสูตรไปในทิศทางเดียวกัน ด้านกรอบ แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (ระยะที่ 2) ควรมีการติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานตามกรอบแผนเป็นระยะ ๆ และทุกมหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำแผนมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (ระยะที่ 2 ด้วย)

3. คุณภาพการเรียนการสอนอาจารย์รุ่นใหม่ ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถสูง ควรมีการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ควบคู่ไปด้วย อย่างไรก็ตามคณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีลักษณะเป็นนักธุรกิจ (Good Saleman) และขาดแนวคิด (Idea) ในเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยจึงควรชักชวนภาคอุตสาหกรรมเข้ามาร่วมมือ และชวนเอกชนเข้ามาร่วมทำวิจัยด้วย นอกจากนี้ในภาพรวมควรมีมหาวิทยาลัย 2 ลักษณะ คือ มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทุกสาขา (Universal University) และมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง (Specialise University) โดยมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งควรแบ่งพื้นที่กันสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Excellence)

4. ด้านโครงสร้างควรให้ความสำคัญกับกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคคลมาเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา เพื่อสร้างคุณภาพให้กับสภาไม่ใช้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกในการตั้งบอร์ด สำหรับหน่วยงานระดับกลาง ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหาร และมีการเสนอให้ลดจำนวนฝ่ายบริหาร และอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยลง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563)

1. ด้านคณะกรรมการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา

2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง หมายถึง การกำหนดกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงานของบุคคลนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องรับฟังความคิดเห็นโดยเห็นชอบของ

คณะกรรมการในส่วนงานนั้น ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้หลักกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. ด้านการลา หมายถึง การขออนุญาตหยุดงานด้วยเหตุต่าง ๆ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้การลาจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

6. ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

7. ด้านการออกจางาน หมายถึง การที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ทุกโอกาสโดยสมัครใจ ในการลาออกจะต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังตารางแสดง

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานบุคคล	หลักธรรมาภิบาล
1. ด้านคณะกรรมการ - การแต่งตั้ง - อำนาจและหน้าที่	- ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ - เปิดเผย/โปร่งใส - หลักนิติธรรม - การกระจายอำนาจ
สรุปได้ว่า คณะกรรมการในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้อำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม	
2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการ ทำสัญญาจ้าง	- ประสิทธิภาพ - ประสิทธิภาพ - ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ - หลักนิติธรรม - คุณธรรม/จริยธรรม
สรุปได้ว่า การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง จึงเป็นการกำหนดกลุ่มหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณ และผลงานของบุคคลนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด	

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	หลักธรรมาภิบาล
<p>3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>สรุปได้ว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค</p>	<p>- ความเสมอภาค</p>
<p>4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ประสิทธิภาพ - ประสิทธิผล - การตอบสนอง - ภาวะรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ - หลักนิติธรรม - การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ - การกระจายอำนาจ</p> <p>สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องรับฟังความคิดเห็นโดยเห็นชอบของคณะกรรมการในส่วนงานนั้น ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้หลักกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>
<p>5. ด้านการลา</p>	<p>- นิติธรรม - ความเสมอภาค</p> <p>สรุปได้ว่า การลา เป็นการขออนุญาตหยุดงานด้วยเหตุต่าง ๆ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้การลาจะต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ</p>
<p>6. ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย</p>	<p>- ประสิทธิภาพ</p> <p>สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม</p>
<p>7. ด้านการออกจากงาน</p>	<p>- หลักนิติธรรม</p> <p>สรุปได้ว่า การออกจากงาน เป็นการที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ พ้นจากหน้าที่การทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ทุกโอกาสโดยสมัครใจ ในการลาออกจะต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กฤตธี จำเริญพานิช (2549) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับ ตัวบุคคลวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยดีมีประสิทธิภาพ การสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้กับ บุคลากรที่มีต่อองค์กร พยายามรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีให้ทำงานกับ องค์กรให้นานที่สุด ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ที่จะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการภายใต้ หลักธรรมาภิบาล ดังกล่าวของ บรรจง เจริญสุข (2552, หน้า 63, สื่อออนไลน์) ว่าธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเป็นระบบที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและผู้เรียน ดังนั้นการรับรู้ถึงสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลผู้ที่เป็นบุคลากรครูภายในสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างในเชิงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถรับรู้ผ่านประสบการณ์ตรงได้ ประสบการณ์นี้เองจะส่งผลต่อการวิเคราะห์สภาพ รูปแบบ และกระบวนการการบริหารงาน

สามารถ อภิสันต์ (2553) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน 6 หลัก 68 รายการ ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 6 หลัก 20 รายการ เช่น จัดระบบโครงสร้างเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) 2) การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 6 หลัก 17 รายการ เช่น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) การบริหารงานงบประมาณประกอบด้วย 6 หลัก 16 รายการ เช่น ตรวจสอบกำกับ ติดตามการจัดทำบัญชีเอกสารการเงินและพัสดุให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและ 4) การบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย 6 หลัก 15 รายการเช่น ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงแนวทางทั้งหมดมีความถูกต้องตามแนวคิดมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ดุจดาว จิตใส (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนหลักการบริหารงานบุคคลใช้แนวปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การส่งเสริมประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนการจัดบุคลากรเข้าทำงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัย ตามลำดับ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนความพึงพอใจใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก มุ่งสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้ องค์ประกอบของความพึงพอใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และองค์ประกอบสำคัญ

ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด มาวงค์ (2554) ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด โดยรวมอยู่ใน ระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลัก ความรับผิดชอบและด้านหลักความโปร่งใส 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิจเกื้อ สังกกลิ่น (2554) ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหาร โรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการจัดการศึกษา

สันทนา ศรีไพรวัด และพิชญภา ยืนยาว (2555) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

บุญมี เวียงนนท์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้โอกาสรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ความมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานตามต้องการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือครูได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้รับประโยชน์และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือได้รับโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารและผู้ร่วมงานนอกเวลาปฏิบัติงาน

ราชัญ สมทบ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

จังหวัดกาญจนบุรี โดยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดและหลักการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชกฤษฎีกาการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึก รับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส 2) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง

ราเชนฐ์ ลิขิวัดน์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 3) หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยม ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วริศรา วงศ์มุสิก (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมในระดับมาก โดยที่ด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมกับด้านความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พระศรีพรธม โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2558) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ 2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่า ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3. ผลการศึกษา พบว่า ควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนมัธยมศึกษา(1)ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาด้วยความยุติธรรมต่อเนื่อง (2)ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแสดงความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคลากร(3)ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าตำแหน่งตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล

จุฑามาส นาคปทุม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทขันธ์วิทยาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทขันธ์วิทยาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1) หลักความรับผิดชอบ 2) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 3) ด้านความโปร่งใส 4) ด้านหลักความคุ้มค่า 5) ด้านหลักคุณธรรม 6) ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านหลักนิติธรรมการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทขันธ์วิทยาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทขันธ์วิทยาวัดใหญ่อินทาราม

วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก

สุรศักดิ์ พันธุระ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

รัตน์ชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

กมล พึ่งดวง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับความเสมอภาค ส่วนที่เหลืออีกแปดด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ และภาวะรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ และหลักการตอบสนอง

กลิ่นสุคนธ์ การเร่ง และสุวรรัฐ แลสันกลาง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษา ด้านหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรในโรงเรียนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ เนื่องจาก โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ และพบว่า ผู้บริหาร บุคลากร ครู และนักเรียนได้ยึดถือ และปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด ด้านหลักคุณธรรม ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียนโดยการปรับกลไกการทำงานของ ทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็น การโต้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่น ๆ ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการโต้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ แม้โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการใช้เงิน ตามโครงการ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แต่ในบางโครงการที่เป็นกิจกรรม ที่เพิ่มเข้าไปไม่มีในโครงการเดิม ทำให้การเบิกจ่ายเงินค่อนข้างจะเป็นปัญหา จึงควรเปิดโอกาส ให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีข้อสงสัยได้มีส่วนร่วมได้รับรู้ทั่วกันและซักถามข้อสงสัย ตามความเหมาะสม และก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ควรให้แต่ละฝ่ายงานส่งโครงการที่มี และจัดสรรงบประมาณให้แต่ละฝ่ายอย่างเพียงพอและเหมาะสม

อัจฉราพรรณ โมรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม/จริยธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนอง เป็นตัวพยากรณ์ที่ ส่งผลทางบวก และด้านหลักนิติธรรม

เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ร้อยละ 61.20

วคินี ทะเดช (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ด้านความเป็นกลางทางการเมือง และด้านความมั่นคงในอาชีพ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสามารถ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามศักยภาพ มีการสอนงานและหมุนเวียนงาน ด้านความเสมอภาคทางโอกาสไม่ควรเลือกปฏิบัติและให้บริการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรกำหนดความชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผล การปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ และด้านความเป็นกลางทางการเมือง ผู้บริหารไม่ควรใช้ระบบเส้นสายและอำนาจทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน

อัญพัชญ์ จิระพงค์ศรีพี กมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) การวางแผนบุคลากร ไม่สามารถหาอัตรากำลังมาทดแทนส่วนที่ขาดได้ส่งผลให้ระบบงานเกิดความล่าช้า 2) การสรรหา/คัดเลือกบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่มีทิศทางที่ชัดเจนและไม่มีมาตรฐานเดียวกัน 3) การพัฒนาบุคลากร จะเน้นในเรื่องการทำงานเก่งและมีมาตรฐานจึงมีการพัฒนาบุคลากรผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ 4) ปัญหาเรื่องการเงินของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญในการรักษาหรืออัตรางไว้ของบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และ 6) การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นปัญหาที่สำนักงานศาลยุติธรรมต้องเร่งแก้ไขเพราะมีบุคลากรจำนวนมากที่ทำงานไร้ประสิทธิภาพแต่ไม่สามารถให้ออกจากราชการได้ หากไม่กระทำผิดวินัยหรือทำให้มีเหตุต้องออก

นายพิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าโดยรวม 3 ด้านอยู่ในระดับมากและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน เลือกสรรบุคลากร สอดคล้องเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

แวลือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวดเพื่อที่จะได้รับคนที่เข้ามาทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง ควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบ

ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ควรให้ความสำคัญการบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ควรกำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการสอดคล้องและว่ากล่าวตักเตือนหากพบว่ครูกระทำผิด

งานวิจัยต่างประเทศ

Blumel (2000) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) งานวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ท้ายที่สุดนักสังคมสงเคราะห์จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

Clarke (2001) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจ การปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญ การใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหายุ่งยากจากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง

Blumel (2000) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร

และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศที่มีจำนวนมาก ในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและการมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อไป

Putnam (1993) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประชาธิปไตยในการปกครองท้องถิ่นของอิตาลี พบว่า แม้ในประเทศเดียวกันมีกฎหมายและการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่การบริหารท้องถิ่นในภาคใต้ของอิตาลีกลับมีปัญหาอิทธิพลและการทุจริตมาก โดยพัฒน์ได้แสดงผลการวิจัยไว้ว่า ความสัมพันธ์แนวราบที่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือกันและความเข้มแข็งของกลุ่มประชาคม (Vertical Relation) ระหว่างเจ้าพ่อหรือผู้มีอิทธิพลกับบริวารและคนในท้องถิ่น

Kimmet (2005) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่า การนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซียและอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้างรวมถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่า หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการปกครองนอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจระดับขั้นเพื่อเป็นรูปแบบและเป็นแนวทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นคือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

Ulriksm (1997) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายในความสำเร็จและงานในหน้าที่การงานของตน และ 2) ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ งานที่ไม่ถนัด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก

และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียดไม่แน่นอนซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

Rathmann (1999) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเซอเรน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อม ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน

Roben (1994) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ทำงานในระดับสูงและต่ำของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอก เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียน การสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้สึกหรือทำทนาย และการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ

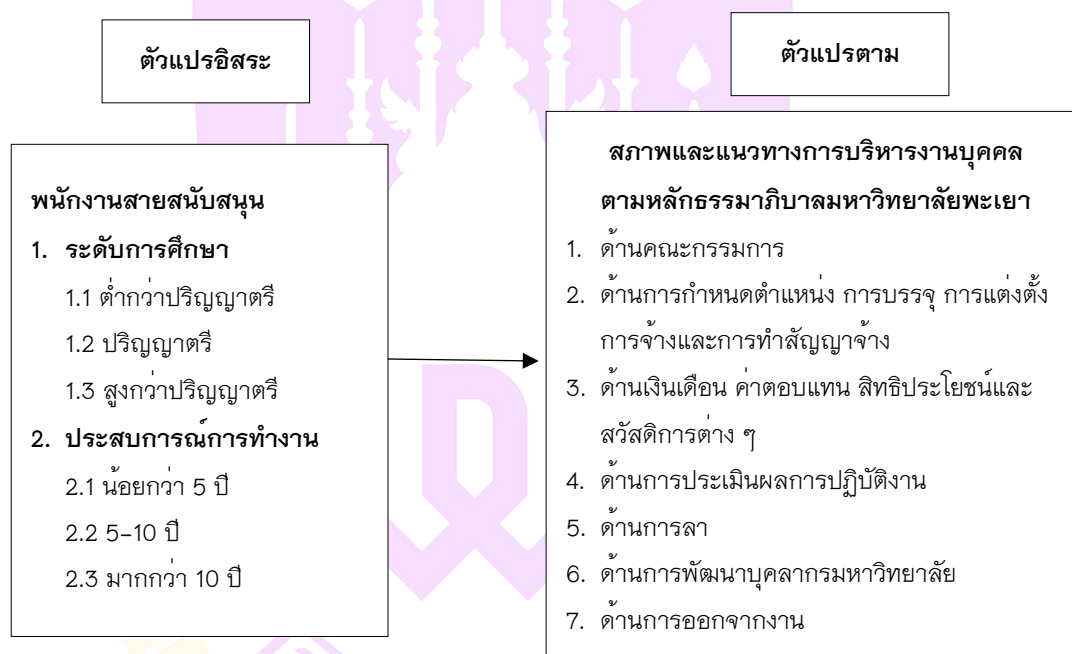
Webster (2006) แรงจูงใจของครูที่จะนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของครูคุณค่าของงาน และการรับรู้ การสนับสนุนทางการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษากับการนำไปใช้ ในทำนองเดียวกันของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า การนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับสูง มีความเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ในระดับที่สูงเกี่ยวกับการสนับสนุนทางการบริหาร ในทางกลับกัน พบว่า การนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมในระดับต่ำและการรับรู้ถึงการขาดการสนับสนุนทางการบริหาร ของโรงเรียน

Eskildsen, Kristensen and Westlund (2004) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มประเทศยุโรปเหนือ ผลการวิจัย พบว่า พนักงาน ชาวเดนมาร์กมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานชาวออร์เวย์สวีเดน และฟินแลนด์ นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงาน แต่ภูมิสำเนา อายุตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนและผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยประยุกต์ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564 ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาศาสนาและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อกำหนดเป็นขั้นตอนในการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาศาสนาและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 917 คน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 38 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากจำนวนประชากรพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 917 คน แสดงในตาราง 1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970, p. 225 อ้างอิงใน ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิตา ทองโคตร และสุพรรณิ อึ้งปัญญาตวงค์, 2561, หน้า 2, สืบออนไลน์) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คิดเป็นสัดส่วน

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

แทนค่าในสูตร จะได้
$$n = \frac{917}{1+(917 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{917}{1+(917 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{917}{1+2.29}$$

$$n = \frac{917}{3.29} = 279$$

$$n \cong 279$$

ดังนั้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 280 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานอธิการบดี	17	10
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	16	8
สภาพนักงาน	4	7
กองกฎหมาย	28	10
กองกลาง	27	10
กองการเจ้าหน้าที่	44	10
กองกิจการนิสิต	19	10
กองคลัง	32	10
กองทรัพย์สิน	17	10
กองบริหารงานวิจัย	23	9
กองแผนงาน	19	10
กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	23	9
กองอาคารสถานที่	34	9

ตาราง 2 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	48	10
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	42	10
คณะทันตแพทยศาสตร์	36	7
คณะนิติศาสตร์	20	8
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	30	10
คณะพยาบาลศาสตร์	32	8
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	27	7
คณะแพทยศาสตร์	139	10
คณะเภสัชศาสตร์	18	8
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	22	10
คณะวิทยาศาสตร์	38	7
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	27	7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	10
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	20	7
คณะสหเวชศาสตร์	17	10
คณะสาธารณสุขศาสตร์	20	10
คณะศิลปศาสตร์	26	10
วิทยาลัยการศึกษา	24	9
รวม	917	280

2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 คน จำแนกเป็น รองอธิการบดี จำนวน 1 คน คณบดี จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกอง จำนวน 2 คน และประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
รองอธิการบดี	7	1
คณบดี	19	1
ผู้อำนวยการกอง	15	2
ประธานสภาพนักงาน	1	1
รวม	42	5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านคณะกรรมการ 2) ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง 3) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการลา 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย 7) ด้านการออกจากงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961, p. 74) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อถามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคณะกรรมการ 2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง 3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ด้านการลา 6. ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย 7. ด้านการออกจากงาน

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ 2 รูปแบบ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

2.1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำขอเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

1) นายประจักษ์พงษ์ ทองรอด ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมาย และทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคูณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3) นายสมทบ เหล็กสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.1.7 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วตัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

1) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่มีคำถามกำหนดไว้ชัดเจนเป็นระบบ

2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษาและรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.6 นำแบบสัมภาษณ์ที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 280 คน และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 285 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กระทำโดยวิธีการ ดังนี้

2.1 ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form)

2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา และแบบสัมภาษณ์จากผู้บริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา ตามช่วงวันและเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามโดยแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 280 ฉบับ ได้กลับคืนมา 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากพนักงานสายสนับสนุนและแบบสัมภาษณ์จากผู้บริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

5. การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาจากการจัดบันทึกและการบันทึกเสียงของผู้ให้การสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)

Sig. (2-sided) แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

X แทน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

Y แทน แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	n = 280	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	87	31.07
หญิง	193	68.93
รวม	280	100
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.29
ปริญญาตรี	207	73.93
สูงกว่าปริญญาตรี	61	21.79
รวม	280	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	41	14.64
5-10 ปี	114	40.71
มากกว่า 10 ปี	125	44.64
รวม	280	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 73.93 และรองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 และน้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 44.64 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 5-12

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการดำเนินงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพการดำเนินงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานฯ	n = 280		การแปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคณะกรรมการ	4.63	0.59	มากที่สุด	3
2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง	4.59	0.63	มากที่สุด	4
3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.43	0.70	มาก	7
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.52	0.70	มากที่สุด	6
5. ด้านการลา	4.68	0.60	มากที่สุด	1
6. ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	4.58	0.65	มากที่สุด	5
7. ด้านการออกจากงาน	4.65	0.58	มากที่สุด	2
รวม	4.58	0.59	มากที่สุด	

จากตาราง 5 สภาพการดำเนินงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) ด้านคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.59) ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.65) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. คณะกรรมการใช้อำนาจในการบริหารตามหลักของ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน	4.68	0.57	มากที่สุด
2. คณะกรรมการมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลได้	4.66	0.65	มากที่สุด
3. คณะกรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.64	0.62	มากที่สุด
4. คณะกรรมการปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ด้วยความ เป็นกลางและไม่เลือกปฏิบัติ	4.59	0.65	มากที่สุด
5. คณะกรรมการมีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อย่างเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	4.56	0.68	มากที่สุด
รวม	4.63	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 6 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า คณะกรรมการใช้อำนาจในการบริหารตามหลักของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลได้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.65), คณะกรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.62), คณะกรรมการปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ด้วยความเป็นกลางและไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.65) และคณะกรรมการมีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนด
 ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	4.59	0.67	มากที่สุด
2. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงความประพฤติ	4.56	0.69	มากที่สุด
3. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุน โดยพิจารณาคุณภาพและปริมาณการปฏิบัติงาน	4.58	0.67	มากที่สุด
4. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุน โดยพิจารณาผลงานของบุคคลนั้น	4.56	0.71	มากที่สุด
5. การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และ การทำสัญญาจ้าง ดำเนินตามวัตถุประสงค์ ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.63	0.61	มากที่สุด
รวม	4.59	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 7 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง และการทำสัญญาจ้างโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการทำสัญญาจ้าง ดำเนินตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.61) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67) มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณภาพและปริมาณการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.67), มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุน

โดยพิจารณาผลงานของบุคคลนั้น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) และมีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึงความประพฤติ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ**

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	4.39	0.73	มาก
2. เงินเดือนได้รับที่มีความเหมาะสมกับภาระงาน ที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.81	มาก
3. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เทียบได้ไม่ต่ำกว่า สิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมาย	4.53	0.68	มากที่สุด
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี	4.49	0.76	มาก
5. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.42	0.86	มาก
รวม	4.43	0.69	มาก

จากตาราง 8 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.68) รองลงมาได้แก่ มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.76) มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.86)

เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) และเงินเดือนได้รับที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

**ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน**

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการ ปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	4.54	0.73	มากที่สุด
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการบริหารจัดการ ที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และ เวลาที่ใช้ไป	4.51	0.75	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่พนักงาน	4.52	0.76	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อ ความคาดหวังของบุคลากร	4.48	0.78	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการใช้อำนาจ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วย ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.51	0.76	มากที่สุด
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.55	0.75	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจจากผู้บริหารในส่วนต่าง ๆ	4.50	0.77	มาก
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สายสนับสนุนที่อยู่ในขั้นตอนการทดลองงาน คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ในตำแหน่ง	4.53	0.74	มากที่สุด
รวม	4.52	0.70	มาก

จากตาราง 9 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.75) และรองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.73) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนที่อยู่ในขั้นตอนการทดลองงาน คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.74) การประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่พนักงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.76) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.76) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.75) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจจากผู้บริหารในส่วนต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.77) และการประเมินผลการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตาม
หลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการอนุญาตให้พนักงานลางานโดยพิจารณา จากเหตุผลที่ระบุไว้	4.70	0.59	มากที่สุด
2. มีการให้พนักงานลาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	4.69	0.58	มากที่สุด
3. การลาของพนักงานสายสนับสนุนมีการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.68	0.64	มากที่สุด
4. การลาพิจารณาโดยไม่มีอคติต่อพนักงาน	4.65	0.70	มากที่สุด
รวม	4.68	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการอนุญาตให้พนักงานลางานโดยพิจารณาจากเหตุผลที่ระบุไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.59) และรองลงมาได้แก่ มีการให้พนักงานลาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.58) การลาของพนักงานสายสนับสนุนมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.64) และการลาพิจารณาโดยไม่มีอคติต่อพนักงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป	4.60	0.68	มากที่สุด
2. มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	4.63	0.59	มากที่สุด
3. มีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	4.60	0.71	มากที่สุด
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.58	0.70	มากที่สุด
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหา การหาความรู้เพิ่มเติม ให้ทุนในการศึกษา	4.50	0.79	มาก
รวม	4.58	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 11 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.71) การบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.68) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.70)

และส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหา การหาความรู้เพิ่มเติม ให้ทุนในการศึกษา ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.79$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน	n = 280		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ขอบบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติอย่าง เหมาะสม ด้วยความเป็นธรรมในการออก จากงาน	4.63	0.62	มากที่สุด
2. การลาออกจากงานสามารถทำได้ ตลอดเวลาและได้รับสิทธิตามที่กฎหมาย กำหนด	4.66	0.60	มากที่สุด
3. การลาออกจากงานมีการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติอย่างชัดเจนและดำเนินการด้วย ความถูกต้อง	4.64	0.61	มากที่สุด
4. มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบ ขั้นตอนและควบคุมการดำเนินการในการ ยื่นลาออกจากงานอย่างถูกต้อง	4.67	0.59	มากที่สุด
รวม	4.65	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 12 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบขั้นตอนและควบคุมการดำเนินการในการยื่นลาออกจากงานอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ การลาออก

จากงานสามารถทำได้ตลอดเวลาและได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.60) การลาออกจากงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจนและดำเนินการด้วยความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61) และมีการใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรมในการออกจากงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงตาราง 13-16

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	วุฒิการศึกษา						F	p
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านคณะกรรมการ	4.70	0.39	4.67	0.56	4.48	0.71	2.66	0.07
2 ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง และการทำสัญญาจ้าง	4.55	0.58	4.63	0.60	4.44	0.72	1.97	0.14
3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.30	0.83	4.50	0.64	4.22	0.77	4.20	0.02*
4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.48	0.48	4.57	0.68	4.34	0.77	2.54	0.08
5 ด้านการลา	4.58	0.59	4.73	0.53	4.51	0.77	3.56	0.03*
6 ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย	4.58	0.51	4.64	0.61	4.37	0.77	4.09	0.02*
7 ด้านการออกจากงาน	4.78	0.63	4.70	0.53	4.48	0.70	4.42	0.01*
รวมเฉลี่ย	4.52	0.55	4.64	0.55	4.41	0.69	3.74	0.02*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
 โดยภาพรวมแตกต่างกัน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน
 สายสนับสนุน ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง
 และการทำสัญญาจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน
 ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการลา ด้านการพัฒนาบุคลากร
 มหาวิทยาลัยและด้านการออกจางาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 โดยด้านที่มีความแตกต่างกันผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
 ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Test) ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ
 เชฟเฟ่ (Scheffe's Test)

สภาพการบริหาร		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
งานบุคคลตาม	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า	ปริมุญตรี	สูงกว่า	
หลักธรรมาภิบาล		ปริมุญตรี		ปริมุญตรี	
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน		\bar{X}	4.50	4.30	4.22
สิทธิประโยชน์และ	ต่ำกว่าปริมุญตรี		-	-0.20	0.08
สวัสดิการต่าง ๆ	ปริมุญตรี			-	0.28*
	สูงกว่าปริมุญตรี				-
ด้านการลา		\bar{X}	4.73	4.58	4.51
	ต่ำกว่าปริมุญตรี		-	-0.15	0.08
	ปริมุญตรี			-	0.23*
	สูงกว่าปริมุญตรี				-
ด้านการพัฒนาบุคลากร		\bar{X}	4.64	4.58	4.37
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริมุญตรี		-	-0.06	0.21
	ปริมุญตรี			-	0.27*
	สูงกว่าปริมุญตรี				-
ด้านการออกจางาน		\bar{X}	4.70	4.48	4.48
	ต่ำกว่าปริมุญตรี		-	-0.23	0.00
	ปริมุญตรี			-	0.23*
	สูงกว่าปริมุญตรี				-

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันใน 4 ด้าน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการลา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยและด้านการออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านคณะกรรมการ	4.59	0.65	4.73	0.52	4.54	0.62	3.26	0.04*
2 ด้านการกำหนดตำแหน่งการบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง	4.52	0.72	4.73	0.50	4.47	0.69	5.36	0.00*
3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.49	0.68	4.52	0.60	4.33	0.75	2.59	0.08
4 ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.51	0.68	4.65	0.56	4.39	0.79	4.17	0.02*
5 ด้านการลา	4.66	0.62	0.75	0.54	4.62	0.64	1.46	0.23
6 ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	4.56	0.67	4.71	0.55	4.47	0.71	4.16	0.02*
7 ด้านการออกจากงาน	4.60	0.63	4.74	0.50	4.57	0.62	2.85	0.06
รวมเฉลี่ย	4.56	0.62	4.69	0.50	4.48	0.63	3.80	0.02*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิกการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน

สายสนับสนุน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการลา และด้านการออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความแตกต่างกันผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test) ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

สภาพการบริหาร งานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ประสบการณ์ ทำงาน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านคณะกรรมการ		\bar{X}	4.59	4.74	4.54
	น้อยกว่า 5 ปี		-	-0.14	0.05
	5-10 ปี			-	-0.19*
	มากกว่า 10 ปี				-
ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญา จ้าง		\bar{X}	4.52	4.73	4.47
	น้อยกว่า 5 ปี		-	-0.21	0.04
	5-10 ปี			-	0.26*
	มากกว่า 10 ปี				-
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน		\bar{X}	4.51	4.56	4.39
	น้อยกว่า 5 ปี		-	-0.14	0.12
	5-10 ปี			-	0.26*
	มากกว่า 10 ปี				-

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนด

ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างและด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 คน จำแนกเป็น รองอธิการบดี จำนวน 1 คน คณบดี จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกอง จำนวน 2 คน และประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ ดังนี้

“คณะกรรมการต้องยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน การยึดหลักการ เข้าถึงสิทธิและประโยชน์อื่นใดโดยถ้วนหน้า ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ เราจะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็น แนวทางในการบริหารและดำเนินการตั้งแต่กระบวนการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการที่จะทำ หน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ ตามลักษณะเฉพาะ เช่น กรณีมีหน้าที่ที่จะต้องไปดำเนินการในเรื่องใด ๆ ผู้ที่จะเป็นกรรมการต้องมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่หรือกรณี ที่จะต้องมีหน้าที่ตัดสินใจเรื่องใด ๆ ที่เป็นคุณหรือโทษกับบุคคลใด กรรมการต้องมีคุณธรรม เป็นกลาง ตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เป็นต้น การนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้จึงมีส่วนสำคัญทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ องค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสายสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญ ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตือรือร้นและเชื่อมั่น ในการทำงาน การบริหารงานบุคคลในด้านนี้จะมุ่งสู่การสร้างกลไกที่สนับสนุนในการสร้าง

ความร่วมมือและร่วมใจระหว่างคณะกรรมการและพนักงานสายสนับสนุน แนวทางที่เป็นไปได้ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่ชัดเจนคือการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือและความรู้ให้กับองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และการสร้างโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของคณะกรรมการ ผ่านวิธีการเชิงสร้างสรรค์และการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น การให้โอกาสในการฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ หรือการให้สวัสดิการที่ทำให้พนักงานสายสนับสนุนอยู่และทำงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

การสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการในด้านบริหารงานบุคคลจะช่วยให้พนักงานสายสนับสนุนรู้สึกว่าได้รับการนับถือและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ทำให้มีสมรรถนะในกระบวนการการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านคณะกรรมการ มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 คณะกรรมการต้องยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน การยึดหลักการเข้าถึงสิทธิและประโยชน์อื่นใดโดยถ้วนหน้า ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา

แนวทางที่ 2 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการในด้านบริหารงานบุคคลจะช่วยให้พนักงานสายสนับสนุนรู้สึกว่าได้รับการนับถือและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ทำให้มีสมรรถนะในกระบวนการการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

แนวทางที่ 3 การสร้างโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของคณะกรรมการ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ดังนี้

“ในการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง จะต้องตรงกับสายงาน ตรงกรอบความรู้ความสามารถ การจ้างคำนึงถึงประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในการบริหารงานบุคคลภายในกอง ซึ่งส่วนใหญ่ทั้งหมดเป็นพนักงาน สายสนับสนุน เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานที่จะมาปฏิบัติงานในกอง รวมถึง การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเพื่อบรรจุ แต่งตั้งและทำการจ้างในรูปแบบสัญญาจ้าง เราจะมุ่งเน้น ในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารบ้านเมืองที่ดี เช่น การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าแข่งขัน ในการคัดเลือกอย่างมีคุณธรรม/จริยธรรมและมีความเสมอภาค โดยการจัดให้มีการสอบเข้า แข่งขันในกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและตอบสนองนโยบายมหาวิทยาลัยได้ทันทั่วทั้ง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสายสนับสนุนในด้านการกำหนด ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างสามารถทำได้โดยมุ่งเน้น การเป็นธรรมาภิบาลและเป็นระบบ การดำเนินการต้องทำให้ตรงตามกลไกและกระบวนการ ที่เป็นระบบ ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ควรคำนึงถึงความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินการ

แนวทางที่สำคัญรวมถึงการกำหนดรายละเอียดตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และ การกำหนดเกณฑ์กำหนดตำแหน่งที่เป็นธรรม การใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการแต่งตั้ง และการจ้างพนักงานสายสนับสนุน นอกจากนี้การตรวจสอบต้องมีประสิทธิภาพและ มีความสม่ำเสมอ การให้โอกาสสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การควบคุมคุณภาพ ของพนักงานและช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นที่มีต่อหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องให้ ความเป็นธรรมและสร้างระบบในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล การทำเช่นนี้ จะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลในองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้าง และการทำสัญญาจ้างมีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำ สัญญาจ้างจะต้องตรงกับสายงาน ตรงกรอบความรู้ความสามารถ การจ้างคำนึงถึงประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แนวทางที่ 2 การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าแข่งขันในการคัดเลือกอย่างมีคุณธรรม/จริยธรรมและมีความเสมอภาค

แนวทางที่ 3 การดำเนินการต้องทำให้ตรงตามกลไกและกระบวนการที่เป็นระบบ ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างควรคำนึงถึงความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินการ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

“การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมี ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอก โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ นอกจากหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่เป็นเรื่องสำคัญและมาก่อนเรื่องอื่น ๆ แล้ว เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนสิทธิและสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก็เป็นเรื่องที่สำคัญพอ ๆ กัน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานและรักองค์กร ดังนั้นการพิจารณาความดีความชอบ จึงต้องมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติความมีจิตสาธารณะในการพิจารณาที่มุ่งคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อันเป็นมาตรฐานจริยธรรมประกอบ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสายสนับสนุนในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การดำเนินการในด้านนี้ต้องทำอย่างเป็นระบบและยุติธรรมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน มีแนวทางที่สำคัญรวมถึงการกำหนดระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส การประเมินเพื่อการจ่ายเงินเดือนต้องทำให้เปิดกว้างและมีเกณฑ์ที่เป็นธรรม ตลอดจนมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการจะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานสายสนับสนุนมีกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมในด้านการทำงานจะช่วยสนับสนุน

การสร้างสรรคและการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการทํางานร่วมกันอย่างสม่าเสมอจนสร้างประสิทธิภาพในการทํางานรวมถึงเกิดความพึงพอใจในทํางานของพนักงานสายสนับสนุนได้ดีขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ มีจำนวนแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมี ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอก

แนวทางที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาคมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

แนวทางที่ 3 การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการจะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานสายสนับสนุนมีกำลังใจในการทํางาน

แนวทางที่ 4 การกำหนดระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส การประเมินเพื่อการจ่ายเงินเดือนต้องทำให้เปิดกว้างและมีเกณฑ์ที่เป็นธรรม

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เราได้กําหนดเรื่องการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่มหาวิทยาลัยกําหนดไว้ในข้อบังคับมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การมีจิตสาธารณะมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยึดมั่นเป้าหมายองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและรักษามาตรฐาน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รู้รักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เทียงธรรม บนหลักนิติธรรม เสียสละ อุทิศเวลาและชั้นหมั่นเพียร ช่วยเหลือและให้อภัยเพื่อร่วมงาน ซึ่งเหล่านี้เป็นมาตรฐานธรรมาภิบาลที่พนักงานพึงมี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มีความสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามหลักการและเป้าหมายขององค์กร นั้น แนวทางที่นำมาใช้ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: ก่อนที่จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ

2. การให้คำแนะนำและการติดตามผล: ควรมีการให้คำแนะนำและการติดตามผลเป็นระยะเวลาในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถของพนักงาน และปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน

3. การให้คำปรึกษาและการพัฒนาทักษะ: การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษาเมื่อจำเป็นและส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การให้คำชี้แจงและขอเสนอแนะ: สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ให้คำชี้แจงและขอเสนอแนะเพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจได้ถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา

5. การระบุความสำเร็จและปัญหา: ในขณะที่ทำการประเมินผล ควรระบุความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันกำหนดแผนการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาต่อไป

6. การให้การตอบรับ: พนักงานควรได้รับการตอบรับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนควรสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและเป้าหมายขององค์กร โดยให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านการประเมินผลการปฏิบัติ มีจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ข้อคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

แนวทางที่ 2 ยึดมั่นเป้าหมายองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและรักษามาตรฐาน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

แนวทางที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ

แนวทางที่ 4 สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ให้คำชี้แจงและขอเสนอแนะ เพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจได้ถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา

5. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา ดังนี้

“ลาตามสิทธิ ขยาย/เปิดช่องสิทธิการลา กรณีมีเหตุอื่นใดเพิ่มเติม หรือกรณี มีเหตุจำเป็นอื่นใดที่กฎระเบียบไม่ได้ระบุไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ มหาวิทยาลัยจะให้สิทธิในการลา ซึ่งมีอยู่ หลายประเภท ในการพิจารณา การลาของพนักงาน แต่ละประเภทของการลา ย่อมต้องนำ หลักธรรมาภิบาลตามมาตรฐานที่พนักงานพึงมีมาพิจารณาประกอบ ทั้งนี้ จะพิจารณา ที่ประเภทการลาเป็นสำคัญ จะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือต่องานที่ได้รับมอบหมาย มอบหมายให้โดยคำนึงระหว่างหน้าที่การงานและเหตุผลความจำเป็นในการลา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขเพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นการฝ่าฝืนหลักและมาตรฐาน ธรรมาภิบาลของพนักงานฯ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน ในด้านการลามีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเต็มเปี่ยมไปด้วย ความเข้าใจและความร่วมมือ แนวทางต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ในด้านการลาของพนักงานสายสนับสนุนมีดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายการลาที่ชัดเจน: ให้มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการขอลาในองค์กร

2. สร้างระบบการลาออนไลน์: พัฒนาระบบการลาออนไลน์ที่สะดวกและใช้งานง่าย เพื่อลดความยุ่งยากในการขอลาและประมวผลของการลาในองค์กร
 3. สนับสนุนการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร: ให้เปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนสื่อสารกับผู้บริหารเมื่อต้องการขอลาหรือมีความจำเป็นเกี่ยวกับการลา
 4. ให้ความยืดหยุ่นในการลา: สร้างความยืดหยุ่นในการลาโดยให้ตัวเลือกที่หลากหลาย เช่น ลาพักร้อน ลาป่วย ลาคลอดบุตร และอื่น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กร
 5. สนับสนุนให้มีการวางแผนการลาล่วงหน้า: ให้พนักงานสายสนับสนุนวางแผนการลาล่วงหน้า เพื่อไม่สร้างภาระแก่ทีมงานและการดำเนินงานขององค์กร
 6. ให้การตอบรับที่รวดเร็ว: ให้การตอบรับที่เร็วต่อคำขอลาของพนักงาน และให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนการอนุมัติหรือปฏิเสธคำขอลา
 7. สนับสนุนการรับรองและการแสดงความยินยอม: สนับสนุนการรับรองและการแสดงความยินยอมต่อความจำเป็นของการลาของพนักงาน และให้ความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
 8. ติดตามและประเมินผลการลา: ติดตามและประเมินผลการลาของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการลาให้เหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรและพนักงาน
- การบริหารงานบุคคลในด้านการลาต้องสนับสนุนและสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

- สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านการลา มีจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้
- แนวทางที่ 1 ลาดตามสิทธิ ขยาย/เปิดช่องสิทธิการลา กรณีมีเหตุอื่นใดเพิ่มเติมหรือกรณีมีเหตุจำเป็นอื่นใดที่กฎระเบียบไม่ได้ระบุไว้
 - แนวทางที่ 2 มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการขอลาในองค์กร
 - แนวทางที่ 3 สร้างความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน
 - แนวทางที่ 4 ติดตามและประเมินผลการลาของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการลาให้เหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรและพนักงาน

6. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ดังนี้

“ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาองค์ความรู้ เสริมทักษะ สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็น ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง และไม่เลือกปฏิบัติ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ จึงเป็นเรื่องหลักที่เราให้ความสำคัญ เพราะการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงาน และองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการให้ออกาสบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร ก็เป็นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเรา”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน ในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนภารกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น แนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความต้องการ: การทราบความต้องการและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะ, การเรียนรู้ภาษาต่าง ๆ หรือการเรียนรู้ทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้มีแผนการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการพัฒนา: ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นระยะเวลา เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม, การได้รับความช่วยเหลือในการศึกษาต่อ หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

3. การสนับสนุนในการศึกษาต่อ: การสนับสนุนในการศึกษาต่อเป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยอาจจัดทำโครงการทุนการศึกษา สนับสนุนการทำวิจัย หรือให้สิทธิประโยชน์ในการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถและมีจุดเด่น

4. การสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพ: การให้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอาชีพ เช่น การโอนย้ายงาน การสร้างตำแหน่งงานใหม่ หรือการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพที่ต้องการ

5. การให้คำปรึกษาและการพัฒนาส่วนตัว: การให้คำปรึกษาและการพัฒนาส่วนตัวเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาบุคลากร โดยให้การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้

6. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้: การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การสร้างพื้นที่ให้กับการเรียนรู้ และการพัฒนาต่อยอด

7. การติดตามและประเมินผล: หลังจากการพัฒนาบุคลากรแล้วควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จและหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนั้นจะเน้นไปที่การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและพร้อมปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการวิวัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มีจำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาองค์ความรู้ เสริมทักษะ สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็น ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

แนวทางที่ 2 การให้โอกาสบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร

แนวทางที่ 3 การสนับสนุนในการศึกษาต่อเป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ 4 การให้คำปรึกษาและการพัฒนาส่วนตัวเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาบุคลากร โดยให้การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและพร้อมปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการวิวัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน

7. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน ดังนี้

“ในด้านการออกจากงาน ในการลาออกจะต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับออกโดยสมัครใจ มิใช่ถูกกดดันให้ออกตามสิทธิการลาออก ถ้าถูกบีบบังคับหรือถูกกลั่นแกล้งให้คืนความเป็นธรรมให้กับบุคลากรนั้น ๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1

“ในการลาออกจากงาน เราถือว่าเป็นการตัดสินใจและเป็นสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งแต่ละคนย่อมมีเหตุผลของตนเอง เราจึงให้เกียรติ โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิส่วนบุคคลและรับฟัง/ยอมรับในการตัดสินใจของผู้ที่จะลาออก อันเป็นมาตรฐานธรรมาภิบาลที่พึงมีต่อเพื่อร่วมงาน แต่ทั้งนี้งานที่บุคคลนั้นต้องรับผิดชอบ เราต้องพิจารณาก่อนการจะเสนออนุญาตให้ลาออก เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อดังกล่าวและประโยชน์ส่วนรวมและเกิดความเสียหายต่อราชการ อันเนื่องมาจากบุคคลผู้รับผิดชอบลาออกจากงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมาภิบาลตามมาตรฐานของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการลาออกจากงานนั้นเราควรให้ความสำคัญและเคารพต่อความตั้งใจของพนักงานที่ต้องการลาออก ดังนั้น นี่คือนโยบายที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในด้านการลาออก

1. การสนับสนุนและการพูดคุย: เจ้าหน้าที่บุคคลควรให้โอกาสแก่พนักงานที่ต้องการลาออกในการพูดคุยเพื่อให้เข้าใจถึงเหตุผลและความตั้งใจของพนักงาน เพื่อพยายามหาทางแก้ไขปัญหาและรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่ในองค์กรได้

2. การเสนอแนวทางและการให้คำปรึกษา: เจ้าหน้าที่บุคคลควรเสนอแนวทางหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการจัดการปัญหาหรือการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่ต้องการลาออก เพื่อลดความไม่พอใจและสามารถแก้ไขปัญหาได้

3. การเรียนรู้และการพัฒนา: หากเหตุผลที่พนักงานต้องการลาออกเกี่ยวกับความไม่พอใจในการทำงานหรือการพัฒนาอาชีพ อาจพิจารณาให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมหรือการทำงานในโครงการพิเศษที่มีเป้าหมายตรงกับความต้องการของพนักงาน

4. การแสดงความเคารพและการต้อนรับการลาออก: องค์กรควรแสดงความเคารพและการต้อนรับต่อคำขอลาออกของพนักงาน โดยการประเมินและอนุมัติคำขอลาออกให้โดยรวดเร็วและให้คำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการลาออก

5. การสร้างแผนการจัดการความสามารถ: หากเหตุผลที่พนักงานต้องการลาออกเป็นเรื่องของปัญหาส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่บุคคลอาจพิจารณาการสร้างแผนการจัดการความสามารถหรือการช่วยเหลือในการแก้ไขสถานการณ์ให้กับพนักงานที่มีปัญหา

6. การแสดงความนับถือและการจัดการข้อมูล: การจัดการคำขอลาออกด้วยความรอบคอบและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อรักษาความเชื่อมั่นและความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของพนักงานที่ต้องการลาออก

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการลาออกจากงาน ควรสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานที่ต้องการลาออกอย่างเหมาะสม และพยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงานโดยไม่เสียภาพลักษณ์ขององค์กรและเคารพความตั้งใจของพนักงานในการลาออก”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาในด้านการออกจากงาน มีจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การลาออกต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ออกโดยสมัครใจ มิใช่ถูกกดดันให้ออกตามสิทธิการลาออก การลาออกจากงานต้องได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

แนวทางที่ 2 ให้เกียรติ โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิส่วนบุคคลและรับฟัง/ยอมรับในการตัดสินใจของผู้ที่จะลาออก

แนวทางที่ 3 เสนอแนวทางและการให้คำปรึกษาในการลาออก

แนวทางที่ 4 พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงานโดยไม่เสียภาพลักษณ์ขององค์กรและเคารพความตั้งใจของพนักงานในการลาออก

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยากับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 279 คน และทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test) 2) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกรรลา ด้านการออกจากงาน ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คณะกรรมการใช้อำนาจในการบริหารตามหลักของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลได้ คณะกรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คณะกรรมการปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ด้วยความเป็นกลางและไม่เลือกปฏิบัติ และคณะกรรมการมีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการทำสัญญาจ้าง ดำเนินตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณภาพและปริมาณการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยพิจารณาผลงานของบุคคลนั้นและมีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึงความประพฤติ

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันและเงินเดือนได้รับที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนที่อยู่ในขั้นตอนการทดลองงาน คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม

ในตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่พนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วยความ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการบริหารจัดการที่ได้ผลงาน ที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการถ่ายโอน อำนาจ การตัดสินใจจากผู้บริหารในส่วนต่าง ๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงานรับผิดชอบ ต่อความคาดหวังของบุคลากร

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การอนุญาตให้พนักงานลางานโดยพิจารณา จากเหตุผลที่ระบุไว้ มีการให้พนักงานลาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด การลาของพนักงานสายสนับสนุนมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และการลา พิจารณาโดยไม่มีอคติต่อพนักงาน

1.6 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีผลการปฏิบัติงาน ที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการที่ได้ผลงาน ที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหา การหาความรู้เพิ่มเติม ให้อุ่นในการศึกษา

1.7 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบ ขั้นตอนและควบคุมการดำเนินการในการยื่นลาออกจากงานอย่างถูกต้อง การลาออกจากงาน สามารถทำได้ตลอดเวลาและได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด การลาออกจากงานมีการ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจนและดำเนินการด้วยความถูกต้องและมีการใช้อำนาจ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรม ในการออกจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา แยกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน ด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการลา ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยและด้านการออกจากงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการลาและด้านการออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคณะกรรมการ ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

เป็นรายคู่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านคณะกรรมการ พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 คณะกรรมการต้องยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน การยึดหลักการเข้าถึงสิทธิและประโยชน์อื่นใดโดยถ้วนหน้า ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา

แนวทางที่ 2 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการในด้านบริหารงานบุคคลจะช่วยให้พนักงานสายสนับสนุนรู้สึกว่าได้รับการนับถือและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ทำให้มีสมรรถนะในกระบวนการการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

แนวทางที่ 3 การสร้างโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของคณะกรรมการ

3.2 ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างจะต้องตรงกับสายงาน ตรงกรอบความรู้ความสามารถ การจ้างคำนึงถึงประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แนวทางที่ 2 การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าแข่งขันในการคัดเลือกอย่างมีคุณธรรม/จริยธรรมและมีความเสมอภาค

แนวทางที่ 3 การดำเนินการต้องทำให้ตรงตามกลไกและกระบวนการที่เป็นระบบ ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ควรคำนึงถึงความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินการ

3.3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอก

แนวทางที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

แนวทางที่ 3 การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการจะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานสายสนับสนุนมีกำลังใจในการทำงาน

แนวทางที่ 4 การกำหนดระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส การประเมินเพื่อการจ่ายเงินเดือนต้องทำให้เปิดกว้างและมีเกณฑ์ที่เป็นธรรม

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

แนวทางที่ 2 ยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและรักษามาตรฐานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

แนวทางที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ

แนวทางที่ 4 สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ให้คำชี้แจงและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจได้ถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา

3.5 ด้านการลา พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ลาตามสิทธิ ขยาย/เปิดช่องสิทธิการลา กรณีมีเหตุอื่นใดเพิ่มเติมหรือกรณีมีเหตุจำเป็นอื่นใดที่กฎระเบียบไม่ได้ระบุไว้

แนวทางที่ 2 มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการขอลาในองค์กร

แนวทางที่ 3 สร้างความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

แนวทางที่ 4 ติดตามและประเมินผลการลาของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา นโยบายการลาให้เหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรและพนักงาน

3.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาองค์ความรู้ เสริมทักษะ สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็น ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

แนวทางที่ 2 การให้โอกาสบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร

แนวทางที่ 3 การสนับสนุนในการศึกษาต่อเป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญในการ พัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ 4 การให้คำปรึกษาและการพัฒนาส่วนตัวเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ ในการช่วยพัฒนาบุคลากร โดยให้การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ และความรู้

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและพร้อมปรับเปลี่ยนให้ทันต่อ การวิวัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน

3.7 ด้านการออกจากงาน พบว่า มีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล จำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การลาออกต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ออกโดย สมัครใจ มิใช่ถูกกดดันให้ออกตามสิทธิการลาออก การลาออกจากงานต้องได้รับสิทธิตามที่ กฎหมายกำหนด

แนวทางที่ 2 ให้เกียรติ โดยไม่ก้าวท่ายสิทธิส่วนบุคคลและรับฟัง/ยอมรับ ในการตัดสินใจของผู้ที่จะลาออก

แนวทางที่ 3 เสนอแนวทางและการให้คำปรึกษาในการลาออก

แนวทางที่ 4 พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยไม่เสียภาพลักษณ์ขององค์กรและเคารพความตั้งใจของพนักงานในการลาออก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่ดี การดำเนินการตามข้อระเบียบ

ข้อบังคับ ข้อกฎหมายจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549, หน้า 181) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, หน้า 157) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ สุชิน เรืองบุญส่ง (2551, หน้า 120) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย วนิตา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ด้านการพ้นจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย นายพิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์ (2564, หน้า 64)

ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารรัมย์ (2562, หน้า 84) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 26) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ประสม ชุมเพชร (2554) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในหลักนิติธรรม พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย สมหวัง ขุนพรหม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความต้องการการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.7 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย แวสีอมา น หามะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นวพัชญ์ นีตจันทร์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านสิ่งตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ไพฑูริย์ สุขผลานันท์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สาริน๊ะ ดอปอ (2553) ได้วิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปทุมณ สุกสีโล (นิติกาญจนจินดา) (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิ เตชเพชร (2552) ได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานเรือนจำ: กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวาง ผลการวิจัย พบว่า ด้านระดับการศึกษาในภาพรวมไม่มีผลทำให้ทัศนะที่มีต่อการบริหารงานเรือนจำกลางบางขวางตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ เดชประสิทธิ์ (2550) พบว่า พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

2.2 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โนนทิง (2550) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และสอดคล้องกับ พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2565) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มี อายุ ระดับกาศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างก็มีระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) คณะกรรมการต้องยึดตามหลัก ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน การยึดหลักการเข้าถึงสิทธิและประโยชน์อื่นใดโดยถ้วนหน้า ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และตรงไปตรงมา 2) สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการในด้านบริหารงานบุคคลจะช่วยให้ พนักงานสายนับสนุนรู้สึกว่าได้รับการนับถือและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ทำให้มีสมดุล ในกระบวนการการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และ 3) การสร้างโอกาสให้ พนักงานสายนับสนุนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของคณะกรรมการ สอดคล้องกับ กุลภัสสร ชอกิ่ง (2554, หน้า 110) ได้ศึกษางานวิจัย การศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า แนวทางการบริหาร บุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านสรรหาบุคลากร พบว่า ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลภายในและภายนอก โดยคณะกรรมการที่แต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความยุติธรรมและมีความรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งมีประสบการณ์ ในการดำเนินการคัดเลือกที่จะเป็นผู้พิจารณาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาสู่องค์กรและสอดคล้อง พงศธร ผาสิ่งห์ (2552, หน้า 118-119) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้นอีกเพื่อเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ารับราชการ ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร โดยใช้สื่อต่าง ๆ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสรรบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอต่อความต้องการด้านปริมาณและสอดคล้อง สันตนา ศรีไพรวัว และพิชญภา ยืนยาว (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

งานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยสรุปว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ตามความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุก ๆ ด้าน ดำเนินการทุกอย่าง ด้วยความถูกต้อง และมีการกำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาและความต้องการคิดถึง ส่วนรวมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการ ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและยอมรับผลจากการตัดสินใจ และเคารพการตัดสินใจ ของผู้ร่วมงาน

3.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำ สัญญาจ้าง มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและ การทำสัญญาจ้างจะต้องตรงกับสายงาน ตรงกรอบความรู้ความสามารถ การจ้างคำนึงถึง ประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 2) การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าแข่งขันในการคัดเลือกอย่างมีคุณธรรม/จริยธรรม และมีความเสมอภาค และ 3) การดำเนินการต้องทำให้ตรงตามกลไกและกระบวนการที่เป็น ระบบ ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ควรคำนึงถึงความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินการ สอดคล้องกับ ปณฺรุชย โปะะโธสง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ข้อเสนอแนะจาก การศึกษา คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรใช้หลักธรรมาภิบาลในกระบวนการ บริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน ควรมีการกำหนดแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรใน 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อไม่ให้กระทบ ต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ควรใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร และลดความขัดแย้งภายในองค์กรและควรเปิดให้บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและมีศักยภาพ ในการทำงาน และสอดคล้อง โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทาง การพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่ศึกษา ได้แก่

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาการบริหารงานบุคลากร ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ภูมิทัศน์ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ จัดสรร งบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการ ในระหว่างภาคเรียน

3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมี ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอก 2) การพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ 3) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการจะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานสายสนับสนุนมีกำลังใจในการทำงาน และ 4) การกำหนดระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส การประเมินเพื่อการจ่ายเงินเดือนต้องทำให้เปิดกว้างและมีเกณฑ์ที่เป็นธรรม สอดคล้อง กุลภัสร์ ซอกิ่ง (2554, หน้า 111) ได้ศึกษางานวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทาง'การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุตรดิตถ์ ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ต้องมี เป็นการเพิ่มรายได้และบำรุงขวัญ และกำลังใจให้พนักงานดีขึ้น ในการจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ นั้น ควรเป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนชี้แจงให้พนักงานทราบและปฏิบัติโดยพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการโดยมีคณะกรรมการประเมิน การวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้

จะเห็นว่ามึระบบการวัดผลที่ชัดเจน โปร่งใสมากขึ้น มีการกำหนดตัวชี้วัดให้ทราบชัดเจน และสอดคล้อง พงศธร ผาลิ่งห์ (2552, หน้า 118-119) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิติถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดเห็นของบุคลากร มาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจพนักงาน ควรประชาสัมพันธ์ ข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับ ควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใส แก่บุคลากรและสอดคล้องกับสอดคล้องกับทอเลอร์ (Taylor อ้างอิงใน ภารดิ อนันต์นาวิ) ได้กล่าวว่า การให้แรงเสริม (Pay incentives) ผู้บริหารต้องจัดค่าตอบแทนให้บุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจและจูงใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับสมาน อัครภูมิ ได้กล่าวว่า การให้สวัสดิการ (Compensation) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะให้สวัสดิการ แก่บุคลากรยอมทำให้องค์กรเป็นที่สนใจของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้การให้ รางวัลแก่บุคลากรยอมกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ประเมินตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้และการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการ ในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด 2) ยึดมั่นเป้าหมายองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและรักษามาตรฐาน ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 3) กำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อให้พนักงาน ทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ 4) สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ให้คำชี้แจงและขอเสนอแนะเพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจได้ถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นกลไกสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เอกชัย กีสุขพันธ์, ปันรอส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาถ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมโดยให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องที้องค์กร มีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจติดตามอย่างมีจริยธรรม ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3.5 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลา มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ลาตามสิทธิ ขยาย/เปิดช่องสิทธิการลา กรณีมีเหตุอื่นใดเพิ่มเติม หรือกรณีมีเหตุจำเป็นอื่นใดที่กฎระเบียบไม่ได้ระบุไว้ 2) มีนโยบาย

การลาที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการขอลาในองค์กร

3) สร้างความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และ 4) ติดตามและประเมินผลการลาของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายการลาให้เหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรและพนักงาน

3.6 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาองค์ความรู้ เสริมทักษะ สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็น ส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) การให้โอกาสบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร 3) การสนับสนุนในการศึกษาต่อเป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ค่าปรึกษาและการพัฒนาส่วนตัวเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาบุคลากร โดยให้การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ และ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและพร้อมปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการวิวัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน สอดคล้อง สารี๊ยะ ดอปปอ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา ข้อเสนอแนะรวมทุกด้าน พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ควรให้ความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูให้เพียงพอต่อเนื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกันและควรมอบหมายงานให้ตรง ความรู้ความสามารถ และสอดคล้อง พงศธร ผาสิ่งห์ (2552, หน้า 118-119) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและเข้ารับการการศึกษาต่อเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3.7 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการออกจากงาน มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การลาออกต้องคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ออกโดยสมัครใจ มิใช่ถูกกดดันให้ออกตามสิทธิการลาออก การลาออกจากงานต้องได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด 2) ให้เกียรติ โดยไม่ก้าวร้าวสิทธิส่วนบุคคลและรับฟัง/ยอมรับในการตัดสินใจของผู้ที่จะลาออก 3) เสนอแนวทางและการให้

คำปรึกษาในการลาออก และ 4) พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยไม่เสียภาพลักษณ์ขององค์กรและเคารพความตั้งใจของพนักงานในการลาออก สอดคล้องกับ สมศักดิ์ กระจ่างทอง (2544, หน้า 119) ได้ศึกษางานวิจัย การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยสภาพ การบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงาน มีแนวทางที่เหมาะสมจากมากไปน้อย ดังนี้ การให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน ควรเป็นหลักเกณฑ์ มีความถูกต้อง ยุติธรรมและมีคุณธรรม และการดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งของโรงเรียน ต้องสร้างหรือดำรงความสัมพันธ์ อันดีระหว่างโรงเรียนทั้งสองฝ่ายและสอดคล้องกับ วนิดา เหลนปก (2560, หน้า 89) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวรราชบุรุษอุปถัมภ์) ด้านการให้พ้น จากงาน ควรมีการพิจารณาจากปัญหาอย่างมีขั้นตอน โดยยึดถือตามระเบียบของทางราชการ บนหลักความยุติธรรมและปราศจากความรู้สึกส่วนตัว ในกรณีการเกษียณอายุราชการของครู ควรมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์และเชิดชูความดี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับ ความเท่าเทียมกันในเรื่องของการพิจารณาความดี ความชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนางาน
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ให้ได้รับการพัฒนาที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้เป็นผู้เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่องค์กร
4. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานและเกณฑ์ในการคัดเลือก ควรคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัด อื่น ๆ เพื่อให้เห็นแนวโน้มสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ ที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
ในสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
ในสังกัดอื่น ๆ ที่ชัดเจนมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กมล พึ่งดวง. (2560). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤตธี จำเริญพานิช. (2549). **ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- กฤษณะ บวรรัตนารักษ์. (2555). **สรุปหลักกฎหมายสำคัญบางประการที่ผู้บังคับบัญชาทหารระดับสูงควรทราบ**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2566, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/กฤษณะ_บวรรัตนารักษ์ การเร่ง และสุวัรัฐ แลสันกลาง. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนาเรีรัตน์ จังหวัดแพร่. **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์**, 1(1), 33–48.
- เกษมาพร ทองเอื้อ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2565). **รายงานประจำปี**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก <https://personnel.up.ac.th/>
- กิจเกษ สังกสิน. (2554). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุลภัสสร ชอกิ่ง. (2554). **การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2555). **หลักความเสมอภาค**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). **กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล
อินทปัญญาวัตใหญ่ อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- เจริญพงษ์ วิญญูบุรุษย์. (2542). ธรรมาภิบาลเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการมบ้านเมืองและสังคม
ที่ดี. วารสารเพิ่มผลผลิต, 39, 3-7.
- ซารีลา ลาหมีด. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ดุจดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัดชัย ธนะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ รป.ม.,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ. (2555). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2556). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
10 องค์ประกอบ. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.drmanage.com>
- ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว. (2549). การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน
ในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นพพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- นายพิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์. (2564). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- ไนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก [http://qa.yru.ac.th/cheqa/qadoc/Education/
school%20year.../edu_5-12.pdf](http://qa.yru.ac.th/cheqa/qadoc/Education/school%20year.../edu_5-12.pdf)
- บวร ปภัสราทร. (2552). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** สารนิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ปณัฐชัย โป๊ะไธสง. (2551). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.** สารนิพนธ์ รศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ:
สถาบันพระปกเกล้า.
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). **การบริหาร-การจัดการที่ดี (Good Governance).** กรุงเทพฯ:
อสาธรรักษาดินแดน.
- ประสม ชุมเพชร. (2554). **แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์
ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. (2545). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย.**
วารสารดำรงราชานุภาพ, 3(7), 6-11.
- ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. (2554). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

พงศธร ผาลิ่งท์. (2552). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล**

ในจังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ รพ.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

พระเกียรติ ไกร ธรรมวโร (มณีกำลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2565).

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด.

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(1), 135-150.

พระปลัดไพบูลย์ ชาตรี. (2558). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร**

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ พท.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระปยุต ฤทธิสาลี (นิติกานจนจินดา). (2564). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ**

เทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ รพ.ม., มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ). (2560). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลัก**

พุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4.

วิทยานิพนธ์ พท.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมิน**

ตราขุทิศมัชฌมจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พท.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระศรีพรพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง). (2558). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ**

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ พท.ม.,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พะยอม วงศ์สารภี. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพฯ:

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิมล หรือตระกูล. (2555). **สารจากผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยประชุมวิชาการ มอประชุมวิจัย**

ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2566, จาก

<http://www.gotoknow.org>

- ไพฑูริย์ สุขผลานันท์. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง, วณิดา ทองโคตร และสุพรรณณี อึ้งปัญญาตวงค์. (2561). การกำหนดขนาด
ตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566, จาก
<http://sc2.kku.ac.th>
- มณีรัตน์ ภิญญาภาพลกุล. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- มลิตา มะอักษร. (2550). ภูมิหลังและจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับ
การยอมรับนวัตกรรมด้านหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2563). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
พ.ศ. 2563.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564.
- มีชัย โสกันท์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมุกดาหาร, มุกดาหาร.
- ระทีญา อังครุณี. (2553). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อุบลราชธานี.
- รัตน์ชนก พรหมมณีศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์. (2560). หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ. วารสารวิชาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(2), 128-141.

- ราชัญ สมทป. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ราชนนุส ลิขิตวัฒน์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับ
ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลัดดาวรรณ เดชประสิทธิ์. (2550). **ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา.** สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์
อุปถัมภ์).** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วริศรา วงศ์มุสิก. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี,
ปทุมธานี.
- วดีนิ ทะเดช. (2563). **แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(3), 93-102.**
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558). **ธรรมาภิบาล.** สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2566 จาก
<http://th.wikipedia.org/wiki/ธรรมาภิบาล>
- วิชัย โนนทิง. (2550). **สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิภาดา สาร์มย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วีระยุทธ พรพจน์ธรรมาส. (2557). **องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน. วารสารนักบริหาร,**
34(1), 80-88.

- แวลีอมา นามะ. (2565). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.**
- ศตวรรษ พุทธวงศ์. (2551). **ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษากรณี สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ศรีณัฐ หมั่นทรัพย์. (2553). ความเสมอภาค. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566, จาก <http://email:webmaster@kpi.ac.th>**
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2552). **บทบรรณาธิการ. จดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยสถาบันคลังสมองของชาติ, 1(1), 2.**
- สถาบันพระปกเกล้า. (2558). **ดุลอำนาจในการเมืองการปกครอง. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.**
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2552). **Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสแควร์.**
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). **วิกฤตการสู่การยั่งยืน: ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.**
- สมคิด มawang. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- สมคิด เลิศไพฑูรย์, นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ตรีราษฎร์พิเศษ. (2556). **ท้องถิ่นโปร่งใส : การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมศักดิ์ กระต่ายทอง. (2544). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.**
- สมหวัง ชุนพรหม. (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.**
- สันทนา ศรีไพรวัย และพิชญภา ยืนยาว. (2555). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 3(1), 80-98.**

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **แนวทางการนำนโยบายปฎิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12.pdf>
- สามารถ อภิสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สารีนะ ดอปอ. (2553). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.opdc.go.th/content>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล**. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 53(3), 1-52.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชิน เรืองบุญสง. (2551). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ลูธิ์ เดชเพชร. (2552). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานเรือนจำ: กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวาง**. วิทยานิพนธ์ พท.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

- สุนันทา เลานันท์. (2556). **การพัฒนาองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์ไตร์.
- สุพจน์ เจริญขำ. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า**. วิทยานิพนธ์ พท.ม., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุรชัย ขวัญเมือง. (2550). **หลักการสำคัญของธรรมาภิบาลของหลักความโปร่งใส**. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก http://personnel.psru.ac.th/as_prof_surachai/
- สุรศักดิ์ พันธุ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). **มติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาว. (2546). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพิน สพิชชชัย. (2547). **แนวทางและวิธีปฏิบัติราชการยุคใหม่: วิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). **การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- อัจฉราพรรณ โมรัตน์. (2562). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 14(1), 133-147.
- อัญพัชญ์ จิระพงศ์พี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร. (2564). **การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม**. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 79-91.
- อาทิตยา ศกุนะสิงห์. (2552). **บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- เอกชัย กี่สุขพันธ์, ปวีณรส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค. (2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J. W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Blumel, C. M. (2000). **Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursit of Good Good Governance (Kenya)**. Doctoral Dissertation, Ph.D., University of Maryland, Maryland.
- Clarke, V. B. (2001). **In Search of Good Governance: Decentralization and Democracy in Ghana**. Doctoral Dissertation, Ph.D., Northern Lllinois University, Lllinois.
- Dessler, G. (2009). **A Framework for Human Resource Management** (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. and Westlund, A. H. (2004). Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries. **Human Resources Management–Employment Relations**, 26(2), 122–136.
- Flippo, E. B. (1996). **Principle of Personal Management**. Tokyo: Kasakusha.
- Kimmet, P. (2005). **The Politics of Good Governance in the Asean 4**. New York: McGraw–Hill.
- Likert, S. (1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw–Hill.
- McCormick, E. J. and Ilgen, D. (1985). **Industrial and Organizational Psychology**. Englewood Cliffe, New Jersey: Prentice–Hall.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristics of Effective Organizations**. New York: Harper & Row.
- OECD. (2004). **Oecd Principles of Corporate Governance**. Paris: OECD Publications Service.
- Price. (1963). **Problem in the Organizational Behavior** (4th ed.). New York: Haeper Collins.
- Putnam, R. D. (1993). **Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy**. Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Rathmann, R. L. (1999). Factors Related of Job Satisfaction Among Teachers in Lutheran School. **Dissertation Abstracts International**, 64, 2354–A.
- Roben, J. J. (1994). **Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher**. Doctoral Dissertation, Ed.D., Vipenia Politechnic Institute and State University, Virginia.

Ulriksn, J. J. (1997). Perception of Secondary School Teachers and Principale Concerning Factors Related to JobSatisfaction and Job Dissatisfacton. **Dissertation Abstracts International**, 46, 127.

Webster, L. E. (2006). **Teacher Motivation to Implement an Educational Innovation: Teacher Efficacy, Task Value, and Perception of Administrative Support**. Doctoral Dissertation Ed.D., University of Southern California, California.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายประจักษ์พงษ์ ทองรอด

สถานที่ทำงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและทรัพย์สิน

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต

3. นายสมทบ เหล็กสิงห์

สถานที่ทำงาน กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () มากกว่า 10 ปี
3. วุฒิศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็น

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

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คณะกรรมการ					
1. คณะกรรมการใช้อำนาจในการบริหารตามหลักของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
2. คณะกรรมการมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูลได้					
3. คณะกรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
4. คณะกรรมการปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ด้วยความเป็นกลาง และไม่เลือกปฏิบัติ					
5. คณะกรรมการมีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอน การดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน					
ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง					
1. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ					

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยคำนึงถึงความประพฤติ					
3. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณภาพและปริมาณการปฏิบัติงาน					
4. มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสายสนับสนุนโดยพิจารณาผลงานของบุคคลนั้น					
5. การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการทำสัญญาจ้าง ดำเนินตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด					
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ					
1. เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน					
2. เงินเดือนที่ได้รับที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย					
3. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมาย					
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
5. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่พนักงาน					

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากร					
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการถายโอนอำนาจ การตัดสินใจจากผู้บริหารในส่วนต่างๆ					
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนที่อยู่ในขั้นตอนการทดลองงาน คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง					
ด้านการลา					
1. มีการอนุญาตให้พนักงานลางานโดยพิจารณาจากเหตุผลที่ระบุไว้					
2. มีการให้พนักงานลาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด					
3. การลาของพนักงานสายสนับสนุนมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ					
4. การลาพิจารณาโดยไม่มีอคติต่อพนักงาน					
ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย					
1. การบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณและเวลาที่ใช้ไป					
2. มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
3. มีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร					
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหา การหาความรู้เพิ่มเติม ให้ทุนในการศึกษา					

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการออกจากงาน					
1. มีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรมในการออกจากงาน					
2. การลาออกจากงานสามารถทำได้ตลอดเวลาและได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด					
3. การลาออกจากงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน และดำเนินการด้วยความถูกต้อง					
4. มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบขั้นตอนและควบคุมการดำเนินการในการยื่นลาออกจากงานอย่างถูกต้อง					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อศึกษาหาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จึงขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ตามความจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะไม่มีผลต่องานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลในการสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็น ความลับ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการกองและประธานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 7 ด้าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

นริศรา วงษารัตน์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุล.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
พนักงานสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา1. ท่านมีแนวทางในบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน ในด้าน
คณะกรรมการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้างอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในการลาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน
ในด้านการลาออกจากงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค รายชื่อหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 หน่วยงาน

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
3. สภานักงาน
4. กองกฎหมาย
5. กองกลาง
6. กองการเจ้าหน้าที่
7. กองกิจการนิสิต
8. กองคลัง
9. กองทรัพย์สิน
10. กองบริหารงานวิจัย
11. กองแผนงาน
12. กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ
13. กองอาคารสถานที่
14. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
15. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
16. คณะทันตแพทยศาสตร์
17. คณะนิติศาสตร์
18. คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
19. คณะพยาบาลศาสตร์
20. คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
21. คณะแพทยศาสตร์
22. คณะเภสัชศาสตร์
23. คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
24. คณะวิทยาศาสตร์
25. คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
26. คณะวิศวกรรมศาสตร์
27. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
28. คณะสหเวชศาสตร์

29. คณะสาธารณสุขศาสตร์
30. คณะศิลปศาสตร์
31. วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นริศรา วงษ์รัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	22 ตุลาคม 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ อ.เมือง จ.เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา หอพักฟ้ามูย 19 ม.2 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	นริศรา วงษ์รัตน์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). สภาพและแนวทางการ บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสาร มจร พุทธปัญญา ปริทรรศน์, 10(4).

