

Promoting the Principles of Good Governance for Expectations of Personnel Performance of Sukhothai Provincial Administrative Organization

Boonjariya Katon^{1*} Nantita Lertsongkramchai¹ Kittiwat Rattanadilok Na Phuket¹
and Arnond Thavisin¹

¹ Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: ccbanpomst@hotmail.com

ABSTRACT

This article aimed to study (1) promoting the principles of good governance of the Sukhothai Provincial Administrative Organization; (2) expectations the performance of Sukhothai Provincial Administrative Organization personnel; and (3) the relationship between promoting the principles of good governance with expectations for the performance of Sukhothai Provincial Administrative Organization. This research is quantitative, the tools used to collect data include questionnaires, statistics used in data analysis include mean, standard deviation, analysis of the relationship between variables using the correlation coefficient and testing research hypotheses, The results of the research found that: Promoting good governance principles of the Sukhothai Provincial Administrative Organization, overall it is at high level, the aspect with the highest average was the principle of morality, followed by the principle of responsibility and the least is principles of participation. Performance expectations of Sukhothai Provincial Administrative Organization personnel overall it is at high level, the aspect with the highest average was management, followed by organizational culture and the least is regarding knowledge integration. Relationship between the promotion of good governance principles and expectations of personnel performance was found to be in the aspect of value for money principles, there is high level of positive relationship, statistically significant, hypothesis testing results promoting good governance principles has an effect on personnel performance expectations, it was found that all assumptions were consistent at high level, statistically significant.

Keywords: Principles of Good Governance, Expectations, Performance, Personnel

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

บุญจรรยา เกตุอ่อน^{1*} นันทิตา เลิศสงครามชัย¹ กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต¹ และ อานนท์ ทวีสิน¹

¹ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: [ccbanpomst@hotmail.com](mailto:cabanpomst@hotmail.com)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (2) ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักคุณธรรม รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และน้อยที่สุดคือ ด้านการบูรณาการองค์ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐาน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ความคาดหวัง, ผลการปฏิบัติงาน, บุคลากร

© 2024 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้บัญญัติไว้ โดยเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการดูแลทรัพยากรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีข้อบัญญัติไว้ว่า ให้รัฐให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดสาธารณะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงินและการคลัง แต่ต้องคำนึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศร่วมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2548) และการบริหารจัดการต้องเริ่มต้นจากการส่งเสริมธรรมาภิบาล ที่มาจากความร่วมมือของทั้งสถาบัน ภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคม บทบาทของรัฐที่ต่างๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล และหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบต่อเงินที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ภาครัฐได้ประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยวัตถุประสงค์มุ่งเน้นกำกับให้องค์กรภาครัฐดำเนินการภาระหน้าที่โดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และ

หลักความคุ้มค่า โดยได้กำหนดแนวทางเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติ ต่อมาได้มีการยกเลิกระเบียบดังกล่าวเพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อน และได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการและข้าราชการต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป็นการครอบคลุมหลักเกณฑ์ที่ประกาศใช้มาก่อนหน้า หน่วยงานภาครัฐ เช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรในหลายๆ ด้าน โดยใช้หลักบริหารงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาอีกด้วย (ดิยานนท์ แสงบุตร, 2563)

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกได้เป็น 2 ระบบ คือ (1) ระบบคุณธรรม (Merit system) คือ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้หลักความสามารถ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ปราศจากการแทรกแซงใดๆ ทั้งสิ้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน (2) ระบบอุปถัมภ์ (Spoil system) คือ ระบบที่ยึดถือความจงรักภักดี และความสนิทสนมกันเป็นส่วนตัว ในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ซึ่งระบบคุณธรรมจะสอดคล้องกับธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตประพตมิชอบในภาครัฐ ที่ต้องมีการดำเนินตามมาตรการสร้างองค์กรรัฐให้โปร่งใส โดยอย่างยิ่งในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรม (บรรยงค์ ไตจินดา, 2550)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการบริหารงาน โดยกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในนโยบายของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารให้มีความพร้อมและให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เน้นการบริหารที่มีความโปร่งใส ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละภาคส่วน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร แต่โดยทั่วไปบุคลากรมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม อีกทั้งระบบการบริหารองค์กร เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบ้านเมือง เช่น การบริหารระบบราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ การทุจริตประพตมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำส่งผลให้การบริหารงานบุคลากร จึงมีพฤติกรรมการบริหารในทรรศนะที่แตกต่างกัน เดิมในการบริหารงานจะมีลักษณะในการออกคำสั่ง จากระดับบนสู่ระดับล่างเพียงอย่างเดียว จึงอาจเป็นสาเหตุให้งานขององค์กรล้มเหลวได้ สำหรับพฤติกรรมการบริหารที่ไม่เหมาะสมได้แก่การแสดงออกถึงเจตนาของผู้บริหาร ที่ต้องการให้งานขององค์กรนั้นดีมีประสิทธิภาพมีคุณภาพ และสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และแผนการที่วางไว้โดยไม่ได้คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาว่า จะมีความรู้สึกรู้สิดหรือความคิดเห็นอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, 2566)

ผู้วิจัยให้ความสนใจการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บังเกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย และการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพและเชื่อว่าจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 354 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีจับสลาก (Lottery) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 186 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษา แล้วทบทวนตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ทุกข้อได้ 1.0

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.4 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3. สมมุติฐานการวิจัย

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย หลังจากนั้นนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ

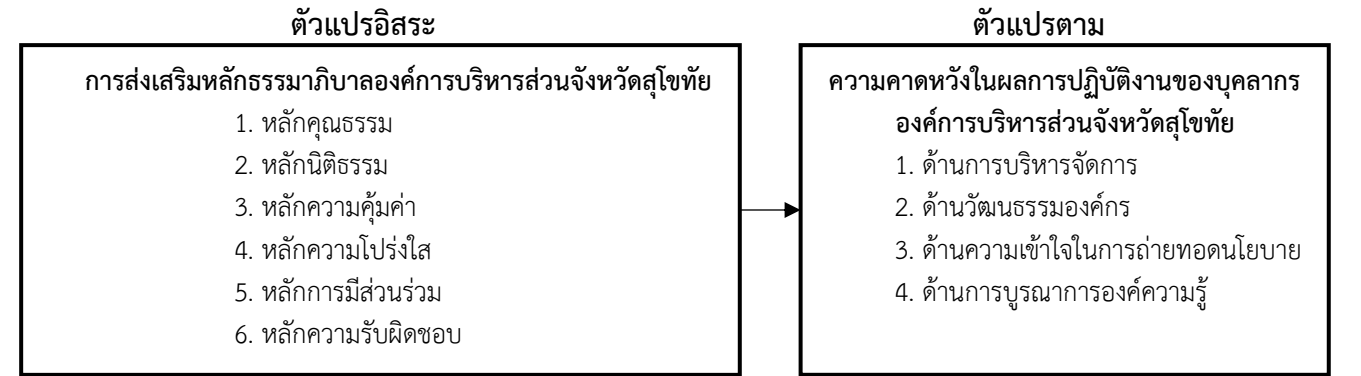
4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา เพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นการวิจัยวิธีเชิงปริมาณ จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่วิจัยและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ ด้วยการสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) นำมาสนับสนุนงานในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านหลักคุณธรรม	4.37	.536	มาก	1
2. ด้านหลักนิติธรรม	4.31	.531	มาก	3
3. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.22	.490	มาก	5
4. ด้านหลักความโปร่งใส	4.26	.584	มาก	4
5. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.18	.610	มาก	6
6. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.34	.541	มาก	2
รวม	4.29	.490	มาก	

2. ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเข้าใจในการถ่ายทอดนโยบาย และด้านการบูรณาการองค์ความรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.36	.488	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.24	.536	มาก	3
3. ด้านความเข้าใจในการถ่ายทอดนโยบาย	4.27	.502	มาก	2
4. ด้านการบูรณาการองค์ความรู้	4.01	.602	มาก	4
รวม	4.22	.532	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า (X_3) ด้านหลักคุณธรรม (X_1) ด้านหลักนิติธรรม (X_2) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_5) ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ (X_6) และด้านหลักความโปร่งใส (X_4) โดย r มีค่าเท่ากับ .866 .839, .817, .802, .781, .711 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรอิสระ	ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_3)	0.866**	0.000
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_1)	0.839**	0.000
3. ด้านหลักนิติธรรม (X_2)	0.817**	0.000
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_5)	0.802**	0.000
5. ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ (X_6)	0.781**	0.000
6. ด้านหลักความโปร่งใส (X_4)	0.711**	0.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .836, .802, .731, .708, .700 และ .666 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานการวิจัย		ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	ความสอดคล้อง
H ₁	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.666	11.754**	ระดับสูง
H ₂	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.708	2.993**	ระดับสูง
H ₃	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.731	16.884**	ระดับสูง
H ₄	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.700	10.601**	ระดับสูง
H ₅	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.802	33.962**	ระดับสูง
H ₆	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	0.836	21.057**	ระดับสูง

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ มีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีภาวะผู้นำ มีความอดทนอดกลั้นและมีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผู้ได้บังคับบัญชาจะการได้รับการปฏิบัติและได้รับเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องพระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม และคณะ (2564) ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ พบว่า ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานของภาครัฐในทุกๆ ด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชน ประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนการมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชนและสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น ธรรมาภิบาลนับเป็นกระแสที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ให้ความสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับนิพนธ์ ฐานะพันธุ์ (2562) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง พบว่า ความสัมพันธ์อันดีด้วยการพัฒนาหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีถูกต้องและยุติธรรม

ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการองค์การภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานและเป้าหมายการดำเนินงานที่มีการวางแผนงานพร้อมกำหนดกิจกรรมและโครงการ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของหน่วยงานและสังคม มีการประสานงานในหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ประกอบไปด้วย การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการ

ควบคุมองค์กร โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถเข้าใจในนโยบายที่ได้รับการถ่ายทอด ส่งผลให้การปฏิบัติราชการที่บรรลุนิติบุคคลและเป้าหมายและได้ตามเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับพระเมธาวิสัย (สุเทพ พุทธจรรยา) และ สาลินี รักกัญญา (2566) ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข พบว่า 1) ด้านการวางแผนโดยมีการจัดทำแผนรายปีเสนอล่วงหน้า 2) ด้านการจัดองค์กรโดยวางตำแหน่งงานหรือหน้าที่ให้ชัดเจน 3) ด้านการจัดกำลังคนโดยมีระบบกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านการอำนวยความสะดวกโดยจัดฝึกอบรมบุคลากรบริหารงานแก่ผู้บริหาร 5) ด้านการประสานงานโดยจัดให้มีหน่วยงานกลางรับปัญหาหรืออุปสรรคการปฏิบัติงาน 6) ด้านการรายงานโดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารงานปกครองท้องถิ่นกลาง และ 7) ด้านการงบประมาณโดยจัดทำระบบประเมินการเบิกจ่ายงบประมาณให้ชัดเจน และสอดคล้องกับบุญมล วอนเพียร และคณะ (2566) ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าระดับการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยด้านผู้บังคับบัญชา และองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

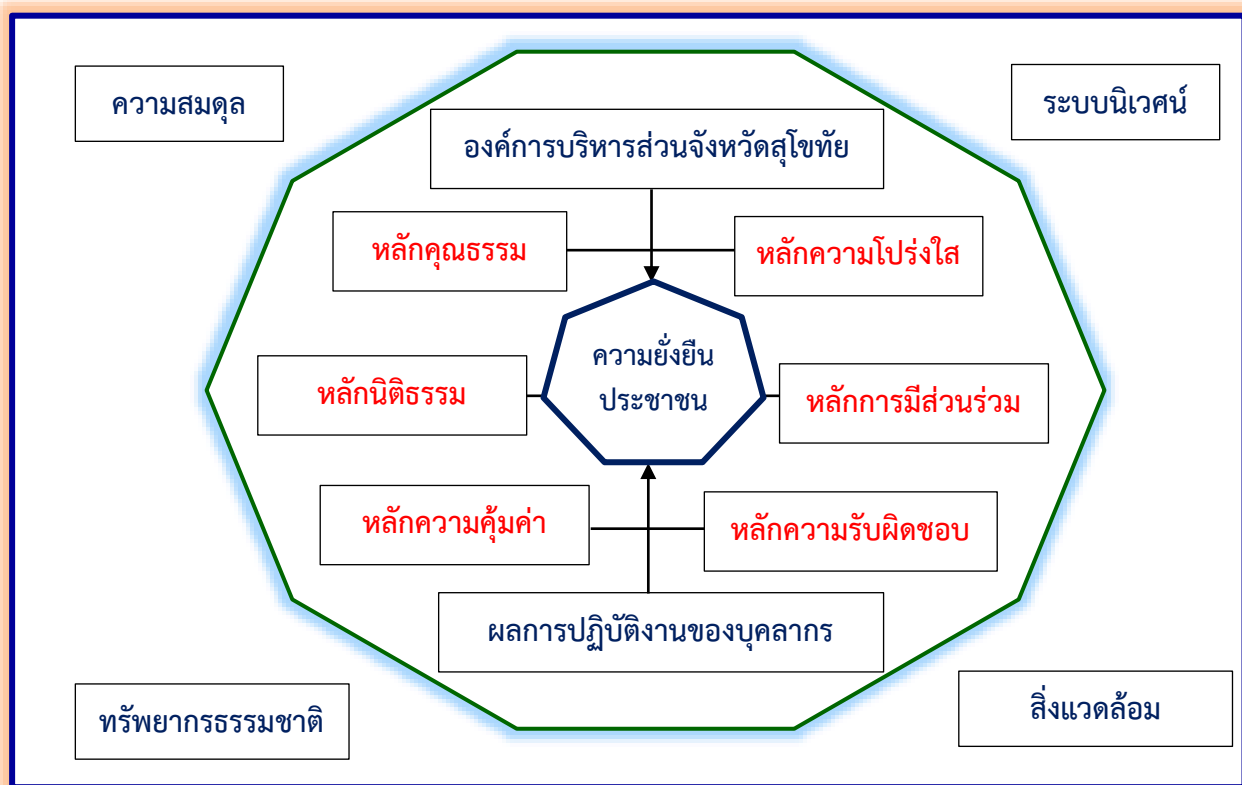
ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลกับความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการของส่วนราชการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้และการดำเนินการนั้นมีประสิทธิภาพที่บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด การใช้งบประมาณต่ำ การดำเนินการนั้นเปิดเผยและเที่ยงธรรม สะดวกรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนและบรรลุภารกิจของรัฐ อาทิ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน มีการวางแผนทางให้บุคลากรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามมาตรการ เช่น ประหยัดพลังงาน ผู้บริหารได้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพและผลของงานเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมและจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับภุฑิต บุญเจือ (2564) ศึกษาธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารด้านการเงินใช้หลักความคุ้มค่า โดยมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละโครงการอย่างเพียงพอสามารถนำมาพัฒนาบุคลากรหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมได้และมีการตั้งงบการบริหารงานบุคคลจัดสรรอัตราค่าจ้างคนอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ส่วนในมิติคุณธรรมนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ 1) คน พบว่าบุคลากรในเทศบาลบางส่วนยังไม่มีสมาธิในหลักธรรมาภิบาลและการนำมาประยุกต์ใช้โดยเฉพาะพนักงานจ้างทั่วไปยังต้องเพิ่มพูนความรู้ 2) กระบวนการ พบว่า บุคลากรในเทศบาลบางส่วนไม่เข้าใจกระบวนการทำงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง และ 3) เงิน พบว่า ในช่วงที่เกิดการระบาดไวรัสโคโรนาทำให้จัดเก็บภาษีได้น้อยลง จึงต้องลดการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะสอดแทรกเชิงปฏิบัติการด้วย และสอดคล้องกับ สรศักดิ์ สร้อยสนธิ และสุพล ราชภัณฑารักษ์ (2565) ศึกษากลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่ารูปแบบกลยุทธ์เชิงรุกการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ใช้ในการบริหารจัดการในแต่ละภูมิภาคเป็นกลยุทธ์เชิงรุกแบบผสมระหว่างกลยุทธ์เน้นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กลยุทธ์เน้นกระบวนการหรือระบบทำงานที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและทักษะหลายๆ ด้าน ได้แก่ ความรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความรู้เรื่องกฎหมายเพราะระบบราชการมีข้อบังคับ ระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนดและแนวทางในการพัฒนาการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวางระบบและกลไกในการบริหารงานที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ มีแผนงาน มีการพัฒนาคนให้มีความสามารถสอดคล้องกับงานที่ทำ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างคุ้มค่า และมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงนโยบายแผนงานและการดำเนินการทุกๆ ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง โดยมีสัมประสิทธิ์เส้นทางด้านหลัก

ความรับผิดชอบมีค่าสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ไม่ละทิ้งงาน มีการบริหารงานเป็นไปตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเคร่งครัด บุคลากรทุกคนการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับเจษฎา ภาดี และคณะ (2566) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีตัวแปรต้น 9 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

องค์ความรู้ใหม่

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือได้ว่าเป็นธรรมที่สังคมจะต้องธำรงรักษาไว้ให้ได้ เพื่อเป็นมาตรการของความคงอยู่ ความเจริญก้าวหน้าและวัฒนาสถาพรอย่างยั่งยืน มีกลไกการบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง อย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่รับผิดชอบ โดยจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติค่านิยม และวิธีทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นและเป็นมิตร และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้ผ่านกระบวนการ 6 ประการ ได้แก่ (1) หลักคุณธรรม มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน (2) หลักนิติธรรม มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายหรือข้อบังคับให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม (3) หลักความคุ้มค่า มีความสามารถที่จะใช้และพัฒนาทรัพยากร ด้วยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี บุคลากรของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (4) หลักความโปร่งใส โดยข้อมูลต่างๆต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ (5) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน และหลักความรับผิดชอบ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ต้องมีบริหารด้วยความยั่งยืน ยึดมั่นในหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ยังมีด้านอื่นๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานเกิดต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ รับผิดชอบต่อความคาดหวังการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประชาชน ซึ่งการบริหารงานสอดคล้องเป็นไปตามข้อบัญญัติและข้อบังคับตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีการปฏิบัติงานสอดคล้องตามข้อบัญญัติและข้อบังคับ และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการแจ้งข่าวสารให้ทราบถึงแผนงานโครงการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงจะได้รับอย่างทั่วถึง มีระบบและกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและด้วยความยุติธรรม เป็นไปตามความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร ความเข้าใจในการถ่ายทอดนโยบาย และการบูรณาการองค์ความรู้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษาควตรระหนักรู้การใช้หลักธรรมาภิบาล ที่จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม จะส่งผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากที่สุด

1.2 จากผลการศึกษาควตรระหนักรู้ประกอบของหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยเน้นไปในทางบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและรวมถึงการให้การสนับสนุนปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร

1.3 จากผลการศึกษาคควรใช้หลักการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี ในการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง เช่น สัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกด้านทุกปัญหา

2.2 ควรศึกษาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับกัน เพื่อจะได้ทราบประเด็นปัญหาสำคัญที่คล้ายกันไปเป็นข้อสรุปในการแก้ไขในเชิงนโยบายต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ภาดี, อนันต์ สุนทรามาเทากุล และ กิตติมา จิงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 10(2), 135-151.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เทียนนท์ แสงบุตร. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- นฤมล วอนเพียร, อติเทพ ประดับแก้ว และ พชร วรรณวิวัฒน์. (2566). การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 3(3), 190-197.
- นิพนธ์ ฐานะพันธ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 120-129.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- พระครูปลัดประวิทย์ วรรณโม, พระครูใบฎีกาศักดิ์คณัย สุนตจิตโต และสัญญา สดประเสริฐ. (2564). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 8(1), 35-47.
- พระเมธาวิณัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) และ สาลินี รักกตัญญู. (2566). การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 289-302.
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สรศักดิ์ สร้อยสนธิ์ และ สุรพล ราชภัณฑารักษ์. (2565). กลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 5(2), 280-310.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2548). *คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. (2566). ฝ่ายบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. สืบค้น 8 ธันวาคม 2566. จาก https://www.sukhothaipao.go.th/public/person/data/mono/structure_id/8/menu/558.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.