

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริพร โกมลวนิช

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงาน วิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และอาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นางสิวลี ไชยศรี คณฤชิต เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองในสังกัดสำนักงานอธิการบดีทุกท่านที่ให้ความ อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวิจัย และการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จ ลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

ศิริพร โกมลวนิช

57930152: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน/ หลักธรรมาภิบาล/ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริพร โกมลวนิช: การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (PERFORMANCE ON THE BASIS OF GOOD GOVERNANCE OF THE PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ค. 75 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง รายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม และ ด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57930152: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERFORMANCE/ GOOD GOVERNANCE/ PERSONNEL UNDER
THE OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY

SIRIPORN KOMALLAVANIJA: PERFORMANCE ON THE BASIS OF GOOD
GOVERNANCE OF THE PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE PRESIDENT,
BURAPHA UNIVERSITY. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 75 P. 2015.

The purposes of the research on “Performance on the Basis of Good Governance of the Personnel under the Office of the President, Burapha University” were: 1) To investigate the performance of the personnel under the Office of the President, Burapha University; and 2) To compare their performance classified by gender, age, marital status, education level, monthly income, and years of performance. The sample consisted of 220 persons working under the Office of the President of Burapha University. A questionnaire was used as an instrument for data collection. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA were statistical devices employed for the data analysis. Post hoc by means of LSD at the statistical level of .05 was also used when paired difference was found.

The findings revealed that the performance on the basis of good governance of the personnel under the Office of the President of Burapha University, in general, was at a highest level. When each aspect was taken into consideration, the aspect of Rule of Law was rated as the first rank; next down to it were Transparency, Accountability, Value-for-money, Participation, and Moral, respectively. On the comparison of performance of the personnel under the Office of the President of Burapha University, as classified by personal status, no differences were found in those having differences in gender, age, education level, and years of performance. Only monthly income, and marital status were found having a significant difference at the level of .05.

57930152: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน/ หลักธรรมาภิบาล/ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริพร โกมลวนิช: การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (PERFORMANCE ON THE BASIS OF GOOD GOVERNANCE OF THE PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ศ. 75 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง รายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม และ ด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57930152: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERFORMANCE/ GOOD GOVERNANCE/ PERSONNEL UNDER
THE OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY

SIRIPORN KOMALLAVANIJA: PERFORMANCE ON THE BASIS OF GOOD
GOVERNANCE OF THE PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE PRESIDENT,
BURAPHA UNIVERSITY. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 75 P. 2015.

The purposes of the research on “Performance on the Basis of Good Governance of the Personnel under the Office of the President, Burapha University” were: 1) To investigate the performance of the personnel under the Office of the President, Burapha University; and 2) To compare their performance classified by gender, age, marital status, education level, monthly income, and years of performance. The sample consisted of 220 persons working under the Office of the President of Burapha University. A questionnaire was used as an instrument for data collection. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA were statistical devices employed for the data analysis. Post hoc by means of LSD at the statistical level of .05 was also used when paired difference was found.

The findings revealed that the performance on the basis of good governance of the personnel under the Office of the President of Burapha University, in general, was at a highest level. When each aspect was taken into consideration, the aspect of Rule of Law was rated as the first rank; next down to it were Transparency, Accountability, Value-for-money, Participation, and Moral, respectively. On the comparison of performance of the personnel under the Office of the President of Burapha University, as classified by personal status, no differences were found in those having differences in gender, age, education level, and years of performance. Only monthly income, and marital status were found having a significant difference at the level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	12
ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
เกณฑ์การแปลผล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	39
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	16
2-2	โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี.....	21
4-1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4-2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม.....	39
4-3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม ด้านหลักคุณธรรม.....	40
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักนิติธรรม..	41
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความโปร่งใส.....	42
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความร่วมมือ.....	44
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	45
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความคุ้มค่า.....	46
4-9	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ.....	47
4-10	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	48
4-12 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	49
4-13 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4-14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	50
4-15 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	51
4-16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	52
4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งอาศัยแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” “คน” จึงเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลกระทบจากการพัฒนาควบคู่กับการเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายประสงค์ที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 36)

การที่องค์กรจะสามารถบรรลุผลที่เป็นเลิศได้ต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนรู้ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน การเรียนรู้ขององค์กร รวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่ใช้อยู่ และการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่ช่วยนำไปสู่เป้าหมายและ/หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่สำคัญคือ การเรียนรู้จะต้องถูกปลูกฝังลงไปใน การปฏิบัติงานขององค์กรด้วยซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้จะต้อง 1) เป็นเรื่องปกติของงานประจำวัน 2) มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร 3) ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง (Root cause) 4) มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร และ 5) เกิดขึ้นจากการมองเห็น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2553) การเรียนรู้ในองค์กรนั้นมาจากความคิดผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยและพัฒนา ข้อมูลจากลูกค้า การแลกเปลี่ยนความรู้ในวิธีการทำงานที่เป็นเลิศ และการเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ (Benchmarking) โดยอาจนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ทางหนึ่งด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 37)

การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการจำเป็นต้องใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล มาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เพื่อให้องค์กรของรัฐ เอกชน และทุก ๆ ส่วนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ให้กว้างขวางและยั่งยืนจำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ปัจจัย ที่นอกเหนือจากความตระหนักของบุคลากรในหน่วยงานและผู้บริหารแล้ว คือความต่อเนื่องหรือความยั่งยืนของการเป็นประชาธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ (Sustainability of democracy and national security) เพราะประชาธิปไตยมีความเป็นพลวัต เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังมีกรอบภัยถึงความหมายที่แท้จริงอยู่อย่างกว้างขวาง แต่มิติที่สำคัญของประชาธิปไตยก็คือการแข่งขัน การมีส่วนร่วม และเสรีภาพในทางการเมือง การเป็นประชาธิปไตยและความยั่งยืนของประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลคงอยู่ได้ เนื่องจากทราบดีที่ไม่เป็นเผด็จการ ประชาชนย่อมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการตรวจสอบการดำเนินการของรัฐ ทำให้เกิดความโปร่งใส ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนตลอดหน่วยงานต่าง ๆ มีสำนึกรับผิดชอบ ประชาธิปไตยจึงมีข้อดี คือเป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง กระบวนการเป็นประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้

การบริหารมุ่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งกำหนดว่าภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทางการบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยยึดบุคลากรเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน การบริหารมุ่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ที่ต้องคำนึงถึงบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานของภาครัฐมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าเน้นปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 40)

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 เป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้เชิงบูรณาการ สร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมสู่ชุมชนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการมืออาชีพที่มีคุณภาพทั้งทางทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศและ

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศอันจะตอบสนองปรัชญาของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งมั่นสร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งกระบวนการ บริหารงานและการดำเนินภารกิจประจำถือเป็นปัจจัยผลักดัน (Enablers/ Driver) ให้การปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่หลักขององค์กรดังกล่าวซึ่งเป็นการบริหารการ เปลี่ยนแปลงทั่วไป อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่จะให้ความสำคัญ กับประเด็นยุทธศาสตร์เป็นหลักเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีเอกลักษณ์และยั่งยืน มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นองค์กรอีกแห่งหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการสร้างความรู้ ปัญญา และบริหารจัดการ ให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม จัดการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสากล สร้างบัณฑิตให้มี คุณธรรมเชี่ยวชาญในศาสตร์ เป็นผู้นำที่มีทักษะสากล แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ของมหาวิทยาลัยบูรพาจะสำเร็จหรือบรรลุผลได้นั้น การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา จะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ดังนั้น ในการบริหารจัดการองค์กรย่อมจะหลีกเลี่ยง ไม่ได้ที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยบูรพาดังนั้น การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยจึงต้องนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 37)

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นผลจากการประชุม ประจำปี ระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วมและหลักคุณธรรม จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการ ของรัฐ ซึ่งในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือนนี้ได้ถูกประกาศให้ ส่วนราชการนำไปปฏิบัติเพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นไปอย่างเป็นธรรมประกอบกับ ตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ในการประเมินระดับ คณะและสถาบัน ในตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานที่ต้อง บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วนทั้ง 10 ประการ ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of law)

หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus oriented) ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพามาก น้อยเพียงใด โดยได้ประยุกต์หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือนและหลักธรรมาภิบาลตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ในการประเมินระดับคณะและสถาบัน ในตัวบ่งชี้ที่ 5.1 มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่ดีมีสุข ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรและเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

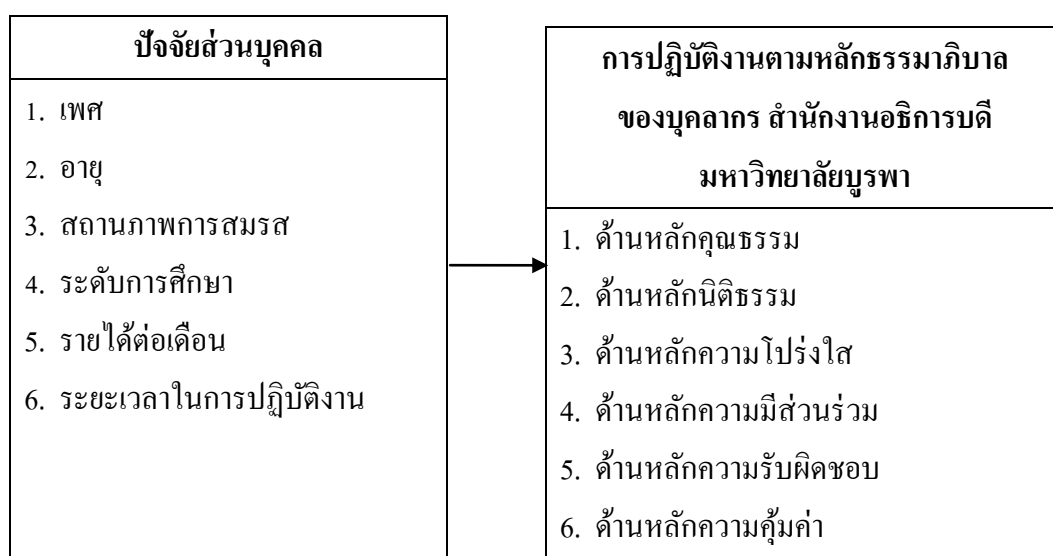
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้
 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านหลักคุณธรรม
2. ด้านหลักนิติธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด
 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 463 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน
 กันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติงานงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงาน
 อธิการบดี มหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ อันได้แก่ การแสดงออก
 การดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบ ซึ่งหมายความรวมถึงร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองาน
 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหาร
 เป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแนวคิดหลักธรรมเนียมปฏิบัติ ของสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี ที่เกี่ยวข้องกับกองกลาง สำนักงานอธิการบดี โดยการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ของสำนักงาน ก.พ. ทั้ง 6 ด้าน มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม (The rule of law) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี โดยอาศัยการมีกฎ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. หลักคุณธรรม (Virtue) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี โดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี ด้วยความโปร่งใส มีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบ ความถูกต้องชัดเจนได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง โปร่งใส สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี ด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การให้ข้อเสนอแนะและร่วม ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การรับฟังและแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ด้วยการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ ความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

6. หลักความคุ้มค่า (Efficiency & Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ด้วยการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

บุคลากร สำนักงานอธิการบดี หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ของกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ค้นพบและทบทวนเอกสารทางวิชาการ เพื่อศึกษาแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาวิจัย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับธรรมาภิบาล
3. ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

Peterson and Plowman (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐศักดิ์ สุประภาส, 2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมี ประสิทธิภาพ (Quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ตรงตามที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจ มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

Simon (1960, pp. 180-181) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วย ปัจจัยนำเข้านั่นเอง ซึ่งหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, หน้า 198) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนด ให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน อรยา โปธิ์ทอง, 2537, หน้า 38) ได้ให้แนวคิด ใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541) กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้ มาตรฐาน รวดเร็วถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Simon (1984 อ้างถึงใน ชาคริต ศรีขาว, 2551, หน้า 4) ได้กำหนดวิธีที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
2. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
5. การบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน

โดย Simon (1984 อ้างถึงใน ชาคริต ศรีขาว, 2551, หน้า 4) ได้ระบุปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ (2510, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

Ryan and Smith (1954, p. 276) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้ กับงาน เช่น ความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ งาน กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับ จากงานนั้น

Emerson (1913) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก 12 ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
5. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ

(Record) เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นฤมล กิตตะยานนท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16)

ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะความสามารถ (Competence characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่า คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมา

ในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

ดังนั้น คำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับธรรมาภิบาล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวถึง หนังสือตัวชี้วัดธรรมาภิบาล จัดทำ โดยสถาบันพระปกเกล้า ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่ร่วมกับกลุ่มคำประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาล เป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริการที่ดีขึ้น

เนื่องจากมีผู้ที่ให้คำนิยามและความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลไว้มากรวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ได้นำไปใช้ ดังนั้น จึงรวบรวมคำนิยามที่องค์กรหลักและบุคคลสำคัญที่มีบทบาท ในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. ธนาคารโลก หรือ World Bank ได้นำไปใช้ครั้งแรกเมื่อประมาณ ปี ค.ศ. 1989 ซึ่งใช้ครั้งแรกเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1989 ซึ่งใช้ในรายงานเรื่อง “sub-Sahara: from crisis to sustainable growth” (นฤมล ทับจุมพล, 2541) โดยได้ให้ความหมายว่า Good governance เป็น ลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะ การจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา โดยนัยของความหมาย ของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ ของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการ กฎหมายที่อิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ (บุญบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, หน้า 7)

2. องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations (UN) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาล คือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ (บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546, หน้า 6)

3. United Nations and Development Programmed (UNDP) ให้นิยามของคำว่า ธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไกกระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

4. ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ The Asian Development Bank (ADB) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

5. องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น -JICA กล่าวถึง ธรรมาภิบาล ใน “Participatory development and good governance report of the aid study committee” ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม

6. Kofi Annan อดีตเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรมส่งเสริมประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ

ในทัศนะของธนาคารโลก และธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย ธรรมาภิบาลเป็นการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมืองโดยให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม กระบวนการทางกฎหมายที่อิสระ ในขณะที่นิยามของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชียเน้นไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว ทั้งธนาคารโลกและ

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย ต่างเน้นประเด็นการบริหารจัดการของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ดังนั้น แนวคิดขององค์กรระหว่างประเทศ จึงเป็นเครื่องการสร้างความเชื่อถือ และความชอบธรรมของรัฐบาลที่มีต่อต่างประเทศ

แม้ว่าประเทศไทยทำสัญญาการค้ากับประเทศตะวันตกในรัชกาลที่ 4 (พ.ศ. 2398) โดยประเทศไทยเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม แต่รูปแบบการเมืองการปกครองของไทยได้ถูกปรับเปลี่ยน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เล็กลงน้อย จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหม่อย่างเห็นได้ชัดในสมัยรัชกาลที่ 7 (พ.ศ. 2475) อย่างไรก็ตาม การเมืองการปกครองของไทยปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการพัฒนา และเปลี่ยนแปลง รัฐบาลไทยยังขาดเสถียรภาพ และพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพหรือระดับการศึกษา ความเสมอภาคทางสิทธิและสถานภาพทางสังคม ปัญหาดังกล่าวผลักดันให้ประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาลในประเทศไทย ได้มีองค์กรที่เกี่ยวข้องและบุคคลที่สนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของคำนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ ดังนี้

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตราย ที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546, หน้า 8-9)

อานันท์ ปันยารชุน (2542 อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546, หน้า 8) กล่าวถึงธรรมาภิบาลว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชน มีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

ธีรยุทธ บุญมี (2541 อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546, หน้า 8) ชี้ว่า ความคิดธรรมาภิบาลเป็นการมอบอำนาจการเมือง การปกครองแบบใหม่ที่แข็งที่ตายตัว แต่ให้มีปฏิสัมพันธ์

กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้น แนวคิดรัฐธรรมนูญ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและปกครองประเทศโดยรัฐ ประชาชน และเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคณาธิ ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่า ระบบราชการล่าช้าหลังทุกส่วนต้องการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นและประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชน และนักวิชาการ

ธีรยุทธ บุญมี เป็นผู้ที่อธิบายว่า ธรรมนูญเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการที่จะสร้างธรรมนูญในสังคมไทยได้นั้น ธีรยุทธ บุญมี เสนอให้ปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปการราชการ ภาคธุรกิจ เอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมาย

ประเวศ วะสี (2542 อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, หน้า 8) อธิบายว่าการที่สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญ ๆ 3 ภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมนูญ ก็จะต้องถึงความโปร่งใส ความถูกต้องของสามภาคดังกล่าว ธรรมนูญในทัศนะของนายแพทย์ประเวศ วะสี จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541 อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, หน้า 8) ให้ความหมายธรรมนูญว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐบาลเป็นด้านหลัก

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2543 อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546 หน้า 8) ได้ให้ความสำคัญองค์กรประชาสังคม ซึ่งมีส่วนในการร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทั้งนี้องค์กรรัฐจะอาศัยการบริหารจัดการที่ดีเป็นกลไกเกื้อหนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนให้ยั่งยืน

จะเห็นว่าความหมายและคำนิยามของคำว่า “ธรรมนูญ” มีความหลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะการปกครอง วัฒนธรรม และวัตถุประสงค์ของประเทศและองค์กรที่ผลักดันให้นำแนวคิดนี้ไปใช้ อย่างไรก็ตามคำนิยามต่าง ๆ เหล่านี้ มีแนวคิดพื้นฐานหลักการ กระบวนการ และผลที่คาดหวัง ที่ใกล้เคียงกันปลายประเด็น อาทิเช่น การสร้างธรรมนูญเพื่อการปฏิบัติรูปการบริหารการปกครองประเทศให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และกระตุ้นให้ประชาชนทุกฝ่ายทุกระดับร่วมกันพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “ธรรมนูญ” เป็นกลไก เป็นเครื่องมือ และเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ ภาคสังคม และภาคการเมือง โดยเน้นการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมนูญ

สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้มีการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 และได้กำหนดหลักธรรมนูญจากความเห็นและการแสดงความคิดเห็นที่ประชุมสรุปได้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบความคุ้มค่า การมีส่วนร่วมและหลักคุณธรรม จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการของรัฐ

สำหรับ Commonwealth Secretariat องค์การที่ช่วยประเทศสมาชิก ในการส่งเสริมฝึกรอบและปรับปรุงการบริหารจัดการของภาครัฐตามหลักธรรมนูญ เน้นหลักธรรมนูญ ในองค์ประกอบของ ความโปร่งใส การตรวจสอบ การมีส่วนร่วม และการต่อสู้กับปัญหาการคอร์รัปชัน ขณะที่องค์ประกอบของธรรมนูญตามที่ United Nations Development Programmed (UNDP) เสนอ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนกฎหมายที่ยุติธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, หน้า 17-18)

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบของธรรมนูญที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542)

หลักธรรมนูญ	องค์ประกอบ
หลักนิติธรรม	1. กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษ คนไม่ดีได้ 2. มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	องค์ประกอบ
หลักนิติธรรม	<p>3. การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน</p> <p>4. ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ</p>
หลักความโปร่งใส	<p>1. การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>2. เกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ</p> <p>3. ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ</p>
หลักความรับผิดชอบ	<p>1. การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>2. การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>3. คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ</p>
หลักความคุ้มค่า	<p>1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ</p>
หลักการมีส่วนร่วม	<p>1. ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ</p> <p>2. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ</p> <p>3. จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม</p>
หลักคุณธรรม	<p>1. การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง</p> <p>2. คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>3. สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย</p>

ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพาตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม 2551 และตามข้อ 3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้สำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานภายในประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. กองกลาง | 2. กองการเจ้าหน้าที่ |
| 3. กองกิจการนิสิต | 4. กองคลังและทรัพย์สิน |
| 5. กองบริการการศึกษา | 6. กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี |
| 7. กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว | 8. กองแผนงาน |
| 9. กองอาคารสถานที่ | 10. ศูนย์จันศึกษา |
| 11. ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา | 12. หน่วยตรวจสอบภายใน |

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 3 หน่วยงาน คือ กองกีฬาและนันทนาการ กองกฎหมาย และกองทะเบียนและประมวลผล ซึ่งเป็นไปตามข้อ 4 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน พ.ศ. 2555 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ซึ่งทำให้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีหน่วยงานสังกัด รวมจำนวน 15 หน่วยงาน และหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นทั้ง 3 หน่วยงาน ได้ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2554 ในหน่วยงานเดิมคือ

กองกีฬาและนันทนาการ ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในกองอาคารสถานที่

กองกฎหมาย ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในกองการเจ้าหน้าที่

กองทะเบียนและประมวลผล ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในกองบริการการศึกษา และในปีการศึกษา 2555 ทั้งสามกองที่จัดตั้งใหม่ จะได้ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานของตนเองต่อไป

ปรัชญา

การสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างผู้มีภูมิรู้ และภูมิธรรมย่อมก่อให้เกิดสุข

วิสัยทัศน์

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พัฒนามาตรฐานและคุณภาพการทำงาน ตามภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน และเป็นที่ยอมรับของส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยบูรพา

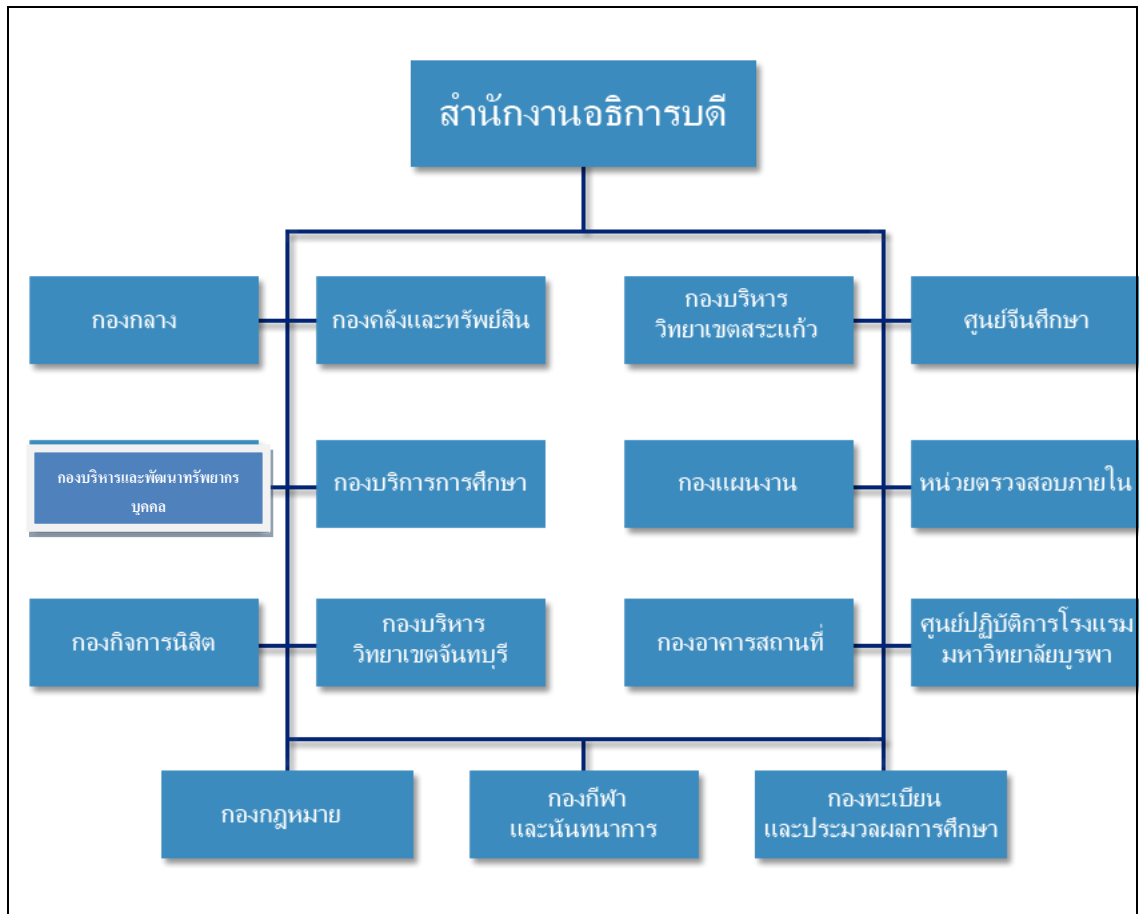
ปณิธาน

ใช้ภูมิรู้และภูมิธรรมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อยกระดับมาตรฐานและมุ่งสู่คุณภาพที่เป็นเลิศ

ภารกิจหลัก

1. เป็นหน่วยงานกลางในดำเนินงานการประสานการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้การศึกษา ด้านการดำเนินการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการบริการวิชาการ ด้านทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของรัฐและท้องถิ่น และด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม
2. เป็นหน่วยงานกลางที่เป็นศูนย์ข้อมูลทางการบริหาร สนับสนุนข้อมูล เพื่อการดำเนินงานและการให้บริการข้อมูลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการและประสานการดำเนินการในภารกิจพิเศษ หรือภารกิจเร่งด่วน ที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับมอบหมายจากส่วนที่เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบ ดำเนินการ

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และจำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ตารางที่ 2-2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้าง		รวม
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ โครงการ	เงิน มหา วิทยาลัย		
กองกลาง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	1	3	1	8
	ปริญญาตรี	1	5	19	4	-	-	29
	ปริญญาโท	-	5	2	-	-	-	7
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	10	24	5	3	1	44
กองบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	5	7	-	-	-	12
	ปริญญาโท	2	1	1	-	-	-	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
รวม	2	6	8	0	0	0	16	
กองกิจการนิสิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	6	5	-	3	14
	ปริญญาตรี	1	5	22	-	-	-	28
	ปริญญาโท	1	2	1	-	-	-	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	2	7	29	5	0	3	46
กองคลังและ ทรัพย์สิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	4	-	-	-	4
	ปริญญาตรี	3	3	22	1	1	-	30
	ปริญญาโท	2	6	2	-	-	-	10
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
รวม	5	9	28	1	1	0	44	
กองบริการ การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	5	-	-	5
	ปริญญาตรี	-	-	9	3	1	-	13
	ปริญญาโท	1	7	2	-	1	-	11
	ปริญญาเอก	-	1	-	-	-	-	1
	รวม	1	8	11	8	2	0	30
กองบริหาร วิทยาเขตจันทบุรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	10	-	-	3	13
	ปริญญาตรี	-	3	14	-	-	3	20
	ปริญญาโท	1	6	1	-	-	1	9
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
รวม	1	9	25	0	0	7	42	

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้าง		รวม
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ โครงการ	เงิน มหา วิทยาลัย		
กองบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	-	-	6	11
วิทยาเขตสระแก้ว	ปริญญาตรี	-	1	8	-	-	-	9
	ปริญญาโท	-	3	-	-	-	1	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	4	13	0	0	6	23
กองแผนงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	2	1	-	-	3
	ปริญญาตรี	-	5	3	-	-	-	8
	ปริญญาโท	1	7	-	-	-	-	8
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	12	5	1	0	0	19
กองอาคาร สถานที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2	30	28	3	15	80
	ปริญญาตรี	2	3	11	-	2	-	18
	ปริญญาโท	2	2	3	-	-	-	7
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	6	7	44	28	5	15	105
ศูนย์นศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	-	3	-	-	-	3
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	0	3	0	0	0	3
ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	6	-	7
	ปริญญาตรี	-	-	-	-	9	-	9
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	0	1	0	15	0	16
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	2	5	-	-	-	7
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	2	5	0	0	0	7

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้าง		รวม
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ โครงการ	เงิน มหา วิทยาลัย		
กองกฎหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	1	4	-	-	-	5
	ปริญญาโท	1	-	-	-	-	-	1
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	1	4	0	0	0	6
กองกีฬาและ นันทนาการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	-	-	2	7
	ปริญญาตรี	1	-	4	-	-	-	5
	ปริญญาโท	-	1	1	-	-	-	2
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	1	10	0	0	2	14
กองทะเบียน และประมวลผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	-	-	1
	ปริญญาตรี	-	1	8	-	-	-	9
	ปริญญาโท	1	2	3	-	-	-	6
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	3	12	0	0	0	16

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บวร วิเศษสุนทร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลัก
 ธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง
 ที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง
 จำนวน 396 คน ของอำเภอเมืองหนองคาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 18 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นที่จับกับเท่ากับ
 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ
 สมมติฐานใช้ t-test (Independent sample) และ F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า
 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน
 ระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส ข้อเสนอแนะของประชาชน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวก ควรมีกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน ต้องดำเนินงานตามความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญและผู้บริหารต้องบริหารโดยยึดหลักความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคน ผู้บริหารควรบริหารอย่างมีภาวะผู้นำอย่างสมบูรณ์

บรรจบ สิงห์โตทอง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลหัวกุญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองบ้านบึง พนักงานเทศบาลตำบลหัวกุญแจ และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว จำนวน 137 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส สำหรับด้านหลักคุณธรรม พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใสสำหรับด้านหลักคุณธรรม พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

สมใจ วิริยพงษ์รัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล

เสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2549 ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด มีความคิดต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านการเปรียบเทียบ พบว่าประชาชนที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เสม็ด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนาเดิม มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

นันทิชา รักแดง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงาน จ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 127 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับในการปฏิบัติตามหลักการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 หลัก ในภาพรวมมีระดับ การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก โดยหลักนิติธรรม มีระดับการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก โดยพบว่าในเรื่องการเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎระเบียบของ องค์กร. แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปได้รับทราบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส พบว่าในเรื่องการสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก หลักความคุ้มค่าที่มีระดับการปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหลัก ความโปร่งใสพบว่าในเรื่องการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และ หลักความมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติมากเป็นอันดับสุดท้ายพบว่า องค์กร. มีการสนับสนุน การพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยมีการให้งบประมาณหรือเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลและเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และคุณลักษณะที่แตกต่างของประชาชนซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อดิศักดิ์ รอดทองเดิม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรรี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนผู้สิทธิ์เลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2551 จำนวน 7 หน่วยเลือกตั้งในตำบลเกษตรรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรรีในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะ และหลักความคุ้มค่า โดยหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.70 รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69 และหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.59 ส่วนในด้านหลักการมีส่วนร่วม ประชาชนมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับหลักการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 โดยมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับเรื่องท้องที่การบริหารส่วนตำบลเกษตรรีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อบังคับตำบลก่อนเสนอข้อบังคับตำบลเข้าสู่การพิจารณาของสภาเพื่อให้ข้อบังคับได้รับการยอมรับจากประชาชนมากที่สุด

ปัทมาวดี วงษ์จันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการสุ่มจาก

ประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลหนองแวง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความโปร่งใส ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะพบว่า ควรมีการสนับสนุนให้บุคคลจากองค์กรภายนอกเข้ามาตรวจสอบการทำงานของเทศบาลเพื่อความโปร่งใส ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนมากกว่านี้ ควรสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแต่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักแก่ผู้บริหาร พนักงาน ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินองค์กรทั้งภายในและภายนอก การใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุดและควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการให้บริการตามลำดับ

คุณาสิน หอยนกกง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง กับตัวแปรด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพัทลุง จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 (SD = 0.85) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64

(SD = 0.85) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.59 (SD = 0.98) ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 2.48 (SD = 1.04) ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.46 (SD = 0.98) ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 2.40 (SD = 0.84) และด้านความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.32 (SD = 1.02) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อายุ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสายงาน ไม่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อลงกต แผนสนธิ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ของราชการส่วนภูมิภาค เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกด้าน ซึ่งได้แก่ หลักเปิดเผย/ โปร่งใส หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักความพร้อมรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ และหลักการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง และหลักคุณธรรม/ จริยธรรม หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยทางด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผลและการให้คำปรึกษาให้โทษบุคลากร รวมทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยเมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายความเป็นไปได้ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยเท่านั้นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ผลการศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาจากระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านการกระจายอำนาจ ปัญหาด้านโครงสร้าง และปัญหาด้านสถานที่ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในราชการส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่จะทราบถึงปัญหาและ

อุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินงานภายในองค์กรของตน แต่ทุกท่านก็มีทัศนคติที่ดีโดยเห็นว่า หากปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้ก็จะเกิดแนวทางที่ดีเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังกล่าวต่อไปในอนาคต

ดวงกมล หทัยทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ประชาชนที่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมประชาชนเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม โดยในด้านหลักนิติธรรมประชาชนมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล มีการออกข้อบัญญัติตำบลมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาผลประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นเป็นหลัก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหลที่ต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นรภัทร เขตต์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส

อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ในการหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ประชาชนมีความคิดเห็น เรื่อง ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก และด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

วาสนา ประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 16 คน ประกอบด้วย นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคลองสามในฐานะผู้บริหาร และบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จำนวน 10 คน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคลองสาม และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามทุกคนสามารถอธิบายถึงความหมายของหลักธรรมาภิบาล และสามารถยกตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลได้ โดยนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคลองสาม สามารถยกตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลได้ครบทั้ง 6 หลัก ส่วนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้านั้น สามารถอธิบายถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล พร้อมยกตัวอย่าง ประกอบการอธิบายให้เห็นภาพได้เช่นกัน แต่ไม่ครบตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม สามารถยกตัวอย่างประกอบการ

อธิบายให้เห็นภาพได้น้อยที่สุด ทุกคนสามารถยกตัวอย่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในด้านนิติธรรมด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามส่วนใหญ่นั้น มีความรู้
ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างดี ส่งผลกระทบในด้านบวกในการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามสำหรับปัญหาในการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญมี 3 ประการ คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้าน
คุณธรรม ความโปร่งใส และความคุ้มค่า เนื่องจากยังไม่เป็นที่ยอมรับของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
และผู้นำชุมชนในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
จำแนกได้เป็นปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านประชาชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 463 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนี้

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

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรที่ศึกษา}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อน (กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05)}$$

$$n = \frac{463}{1+463 (.05)^2}$$

$$n = \frac{463}{2.16}$$

$$= 214$$

ผู้วิจัย จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน แบบสุ่มเป็นช่วง ๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหมายเลขประจำหน่วยตามบัญชีรายชื่อของประชากร (Sampling frame)
2. กำหนดช่วงของการสุ่มของแต่ละตามรายชื่อของบุคลากรในกองตามระบบบัญชีรายชื่อ (n/ N)
3. ทำการสุ่มหาตัวสุ่มเริ่มต้น (Random start)
4. นับหน่วยของตัวอย่างนับไปตามช่วงของการสุ่ม (Random interval)

โดยการสุ่มเป็น ดังนี้ ต้องการสุ่มบุคลากร จำนวน 220 คน จากจำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ทั้งหมด 463 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบช่วงของการสุ่มจึงเป็น $463/200$ เท่ากับ 2.10 ปัดตัวเลขเป็น 2 ถ้า 2 หน่วยแรกสุ่มได้หมายเลข 2 หมายเลขกลุ่มตัวอย่างถัดไปจะเป็น 4, 6, 8, 10, 12..... ตามลำดับ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสอบถามขึ้นมา
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามนี้ไปตรวจสอบค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.1 อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 นางสาวไลซ์ คนฉลาด เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหา เพื่อนำมาแก้ไขสำนวนต่าง ๆ รายละเอียดของงาน ให้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ใช้เก็บข้อมูล

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเสนอขออนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี
2. นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. วิเคราะห์การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติตามหลักธรรมา
ภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน และเมื่อพบ
ความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ
(ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับหลักธรรมาภิบาลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ตามช่วงคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	29.55
หญิง	155	70.45
รวม	220	100.00
อายุ		
20-30 ปี	73	33.18
31-40 ปี	80	36.36
41-50 ปี	47	21.37
51-60 ปี	20	9.09
รวม	220	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	98	44.55
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	119	54.09
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3	1.36
รวม	220	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	1.82
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	18	8.18
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท.	7	3.18
ปริญญาตรี	127	57.73
ปริญญาโท	64	29.09
รวม	220	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	19	8.64
15,000-20,000 บาท	41	18.64
20,001-30,000 บาท	129	58.65
30,001-40,000 บาท	8	3.64
มากกว่า 40,000 บาท	23	10.45
รวม	220	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	20	9.09
1-5 ปี	83	37.73
6-10 ปี	39	17.73
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	78	35.45
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.55 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมามีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.18 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส/ อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 54.09 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.55 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.73 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.09 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.64

รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.64 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.73 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านหลักคุณธรรม	4.10	.55	มาก	6
ด้านหลักนิติธรรม	4.44	.52	มากที่สุด	1
ด้านหลักความโปร่งใส	4.31	.56	มากที่สุด	2
ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.16	.56	มาก	5
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.27	.52	มากที่สุด	3
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.17	.64	มาก	4
ภาพรวม	4.25	.48	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-2 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.44$, $SD = .52$) รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .56$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .52$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .64$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .56$) และด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปฏิบัติงานใน หน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่ มหาวิทยาลัยออกมา เพื่อบังคับใช้สำหรับ การปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	69 (31.36)	129 (58.64)	22 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	.60	มากที่สุด	2
2. งานที่ปฏิบัติตาม ประกาศ คำสั่ง หรือ ระเบียบที่มหาวิทยาลัย จะได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานว่า มีประสิทธิภาพ	55 (25.00)	129 (58.64)	36 (16.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.09	.63	มาก	3
3. การมีส่วนช่วยใน การประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งเกี่ยวกับประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบ ที่มหาวิทยาลัยออกมา บังคับใช้ให้แก่เพื่อน ร่วมงานทราบและ ถือปฏิบัติ	56 (25.45)	100 (45.45)	52 (23.64)	10 (4.55)	2 (0.91)	3.90	.86	มาก	4
4. การปฏิบัติตาม ประกาศ คำสั่ง หรือ ระเบียบสำหรับผู้มา ติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ	75 (34.09)	120 (54.55)	25 (11.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	.63	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.10	.55	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักคุณธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .55$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .63$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบ ที่มหาวิทยาลัยออกมาเพื่อบังคับใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .60$) และงานที่ปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัย จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่ามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และตรงต่อเวลา	99 (45.00)	96 (43.64)	25 (11.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	.67	มากที่สุด	6
2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม	104 (47.27)	102 (46.36)	14 (3.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41	.60	มากที่สุด	5
3. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม	121 (55.00)	89 (40.55)	10 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	.58	มากที่สุด	2
4. การให้บริการกับผู้รับบริการทุกคน ด้วยความเสมอภาค	111 (50.45)	95 (43.18)	12 (5.45)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.43	.64	มากที่สุด	4
5. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวม	117 (53.18)	89 (40.45)	10 (4.55)	4 (1.82)	0 (0.00)	4.45	.67	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านหลักนิติธรรม	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. การปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดความถูกต้อง	134 (60.91)	68 (30.91)	18 (8.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.53	.64	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.44	.52	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-4 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักนิติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = .52$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.53$, $SD = .64$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของความเป็นคุณธรรม ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .58$) และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเปิดเผยข้อมูล สำหรับการปฏิบัติงาน ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ บุคลากรอื่น ๆ ที่ควรรู้ เพื่อให้สามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ต่อไป	96 (43.64)	90 (40.91)	27 (12.27)	5 (2.27)	2 (0.91)	4.24	.82	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านหลักความโปร่งใส	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้วยความ โปร่งใส	127 (57.73)	74 (33.64)	17 (7.73)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.48	.67	มากที่สุด	1
3. การมีขั้นตอน และ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	86 (39.09)	105 (47.73)	29 (13.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	.67	มากที่สุด	3
4. ความสามารถให้ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้รับบริการ	79 (35.91)	115 (52.27)	24 (10.91)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.23	.67	มากที่สุด	5
5. ความพร้อมที่จะให้มี การตรวจสอบการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	92 (41.82)	112 (50.91)	14 (6.36)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.34	.63	มากที่สุด	2
	ภาพรวม					4.31	.56	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-5 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.48$, $SD = .67$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .63$) และการมีขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
 ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ด้านหลักความ มีส่วนร่วม	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ยินดีรับฟังข้อ เสนอแนะของเพื่อน ร่วมงานและผู้มาติดต่อ งาน เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงาน	115 (52.27)	87 (39.55)	18 (8.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44	.64	มากที่สุด	1
2. การนำข้อเสนอแนะ จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการมาปรับปรุง งานให้มีประสิทธิภาพ	108 (49.09)	87 (39.55)	25 (11.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	.68	มากที่สุด	2
3. การมีส่วนร่วมใน การวางแผนและ แก้ปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	54 (24.55)	115 (52.27)	46 (20.91)	5 (2.27)	0 (0.00)	3.99	.74	มาก	3
4. การมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเพื่อพัฒนา การดำเนินงานภายใน องค์กรอยู่เสมอ	49 (22.27)	98 (44.55)	64 (29.09)	7 (3.18)	2 (0.91)	3.84	.83	มาก	4
	ภาพรวม					4.16	.56	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$,
 $SD = .56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ยินดีรับฟัง
 ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$,
 $SD = .64$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การนำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

และผู้รับบริการมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .68$) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
 ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความ รับผิดชอบ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การรับฟังและนำ ข้อเสนอ ข้อร้องเรียน ไปดำเนินการอย่าง เต็มความสามารถ	67 (30.45)	108 (49.09)	42 (19.09)	3 (1.39)	0 (0.00)	4.09	.73	มาก	5
2. การตระหนักถึง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	91 (41.36)	114 (51.82)	15 (6.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	.60	มากที่สุด	2
3. การเอาใจใส่ต่อ ปัญหาของงานในหน้าที่ และมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา	76 (34.55)	124 (56.36)	20 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	.61	มากที่สุด	4
4. การปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายจน สำเร็จบรรลุไปด้วยดี เสมอ	90 (40.91)	110 (50.00)	20 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	.63	มากที่สุด	3
5. ความใส่ใจใน การให้บริการ และ กระตือรือร้นใน การทำงานอยู่เสมอ	98 (44.55)	105 (47.73)	17 (7.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	.62	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.27	.52	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-7 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .52$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ความใส่ใจในการให้บริการ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = .62$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .60$) และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบรรลุไปด้วยดีเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุดที่จะได้รับ	81 (36.82)	100 (45.45)	39 (17.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	.71	มาก	3
2. การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ	76 (34.55)	115 (52.27)	25 (11.36)	4 (1.82)	0 (0.00)	4.20	.70	มาก	2
3. การปฏิบัติงานโดยยึดตามประหยัดด้านงบประมาณวัสดุสำนักงานภายในองค์กร	75 (34.09)	115 (52.27)	30 (13.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	.66	มาก	1
4. การนำวัสดุสำนักงานที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่มาใช้	76 (34.55)	92 (41.82)	49 (22.27)	3 (1.36)	0 (0.00)	4.10	.78	มาก	5

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ด้านหลักความคุ้มค่า	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. การช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรและช่วยองค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	81 (36.82)	101 (45.91)	33 (15.00)	5 (2.27)	0 (0.00)	4.17	.76	มาก	4
	ภาพรวม					4.17	.64	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติงานโดยยึดตามประหยัดด้านงบประมาณวัสดุ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .66$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .70$) และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .71$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามเพศ (n = 220)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	65	4.24	.54	-.33	.73
	หญิง	155	4.26	.45		

จากตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.52	.50	2.19	.09
ภายในกลุ่ม	216	50.09	.23		
รวม	219	51.62			

จากตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.63	1.81	8.22	.00*
ภายในกลุ่ม	217	47.98	.22		
รวม	219	51.62			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-12 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	4.16	-	-.19*	.64*
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	4.35		-	.83*
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	3.51			-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 4-12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Pos hoc ของ LSD พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพ โสดมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน แต่มากกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพหย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพหย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	.90	.22	.95	.43
ภายในกลุ่ม	215	50.72	.23		
รวม	219	51.62			

จากตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	6.15	1.53	7.27	.00*
ภายในกลุ่ม	215	45.46	.21		
รวม	219	51.62			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-15 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.77	-	-.38	-.56*	-.68*	-.52*
15,000-20,000 บาท	4.15		-	-.18*	-.29	-.14
20,001-30,000 บาท	4.34			-	-.11	.03
30,001-40,000 บาท	4.45				-	.15
มากกว่า 40,000 บาท	4.30					-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 4-15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี
Pos hoc ของ LSD พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ คือ

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000
บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
บูรพา ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และรายได้
ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท
มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.63	.21	.89	.44
ภายในกลุ่ม	216	50.98	.23		
รวม	219	51.62			

จากตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมามีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.55 ส่วนมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมามีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.18 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 54.09 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.55 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.73 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.09 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.64 รองลงมามีรายได้ ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.64 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.73 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.45 ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลัก

ความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมากเพื่อบังคับใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และงานที่ปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัย จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่ามีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2.2 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของความมีคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และการมีขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การนำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ความใส่ใจในการให้บริการ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบรรลุไปด้วยดีเสมอ ตามลำดับ

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การปฏิบัติงานโดยยึดตามประหยัดค่านงบประมาณวัสดุ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของความมีคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความโปร่งใส มีความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบด้วยความตั้งใจและยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ใส่ใจในการให้บริการ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงมีความตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ บรรลุไปด้วยดีเสมอ ตลอดจนยึดความประหยัดด้านงบประมาณวัสดุ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอลงกต แผนสนธิ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในนานโยบายไปปฏิบัติทุกด้าน ซึ่งได้แก่ หลักเปิดเผย/ โปร่งใส หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักความพร้อมรับผิด หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม

การพยายามแสวงหาจันทามติ และหลักการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง และหลักคุณธรรม/จริยธรรม หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับสูงมาก และสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมาเพื่อบังคับใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และงานที่ปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัย จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่ามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใสหลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ

1.2 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของความมีคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล หทัยทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมประชาชนเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความโปร่งใส มีความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่

และการมีขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรภัทร เขตต์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้ ประชาชนมีความคิดเห็น เรื่อง ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักความ โปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจและยินดี รับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจน นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของบวร วิเศษสุนทร (2550) โดยศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักความ โปร่งใส

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยความใส่ใจ ในการให้บริการ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงมีความตระหนักถึงหน้าที่ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบรรลุไปด้วยดีเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรภัทร เขตต์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของ ประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ประชาชนมีความคิดเห็น เรื่อง

ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก และด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบโดยยึดความประหยัดค่านงบประมาณวัสดุ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ วิริยพงษ์รัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดมีความคิดต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี แม้จะมีเพศที่ต่างกันแต่ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายในความรับผิดชอบตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง ทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล หิบบทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีแม้จะมีอายุที่ต่างกันแต่ก็ต้องดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยความใส่ใจในการให้บริการ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงมีความตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบรรลุไปด้วยดีเช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ วิริยพงษ์รัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนาเดิม มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันอาจส่งผลต่อเวลาในการปฏิบัติงานเนื่องจากอาจจะต้องรับผิดชอบหรือมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับครอบครัวด้วยและส่งผลทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ วิริยพงษ์รัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนาเดิม มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีแม้จะมีระดับการศึกษาที่ต่างกันแต่ก็ต้องดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจและยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรภัทร เขตต์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันแต่ก็ต้องมีความรู้สึกว่าผู้ที่มีเงินเดือนที่สูงกว่า ซึ่งมีความรับผิดชอบในงานที่สูงกว่าต้องดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของควมมีคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรภัทร เขตต์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีแม้จะมี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันแต่ก็ต้องดำเนินงานในความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจและ ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความโปร่งใส มีความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และการมีขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเช่นเดียวกัน จึงทำให้ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณาสิน หอยนกกง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสายงาน ไม่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของบุคลากร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีควรพิจารณาให้มีการเพิ่มวิธีการหรือช่องทาง ในการแจ้งเกี่ยวกับประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมาบังคับใช้ให้บุคลากรทราบ และถือปฏิบัติ ที่มีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลให้มากขึ้น

1.2 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีควรพิจารณาจัดให้มีการอธิบายหรือชี้แจงประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบ ที่มหาวิทยาลัยออกมาบังคับใช้ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเกิดแนวปฏิบัติ ร่วมกัน

2. จากผลการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร น้อยที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีควรพิจารณาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีควรพิจารณาควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการกองเพิ่มช่องทางในการแจ้งเกี่ยวกับประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมามังคับใช้ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ที่มีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลให้มากขึ้น เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ในกองต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 ผู้อำนวยการกองจัดการประชุมกองเพื่ออธิบายหรือชี้แจงประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบ ที่มหาวิทยาลัยออกมามังคับใช้ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเกิดแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. จากผลการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร น้อยที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการกองจัดการประชุมเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นในการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.2 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดีจัดการประชุมประจำปีของสำนักงานอธิการบดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี เป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรที่สามารถตอบสนองพันธกิจของสำนักงานอธิการบดีได้อย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพัฒนากระบวนการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กิตติ ประทุมแก้ว. (2529). *พรบ. เทศบาล*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คทาฐ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคน
เข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ □ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ □, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คุณาสิน หอยนกกง. (2553). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามความคิดเห็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมีสกัน
(ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2549). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จิตติ วิทยสรณะ. (2544). *ความรู้ ทำศนคติและการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามบัญญัติในรัฐธรรมนูญ
พุทธศักราช 2540 ของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ:
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ดวงกมล หิบบทรัพย์. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลัก
ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง
จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน
ท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เดชา ทรัพย์สิน. (2548). *ความคิดเห็นของข้าราชการศาลแพ่งที่มีต่อนโยบายการปฏิรูป
ระบบราชการไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2544). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2539). *แนวคิดการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2541). *ปฏิรูประชาการเพื่อความอยู่รอดของไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นพพล สุรนักครินทร์. (2547). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพมาศ ชีรเวศิน. (2539). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรภัทร เขตต์วัฒน์. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). *แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย "ธรรมรัฐแห่งชาติ"*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทพล พงศธรวิสุทธิ. (2548). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทิชา รักแดง. (2550). *การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สิงโตทอง. (2550). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลหัวกุญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวร วิเศษสุนทร. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชนก คู่บารมี. (2542). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อระบบตรวจคนเข้าเมือง*. ปรินูญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ (2546) ธรรมชาติ: หลักการ ความเป็นไปได้ และการมีส่วนร่วม ใน
ธรรมชาติระดับรากหญ้า คุณค่าประชาธิปไตย: รายงานการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาค ประจำปี 2546 (ภาคใต้), หน้า 52-53. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลาคินทร์.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สถาบันพระปกเกล้า.
- ประเสริฐศักดิ์ สุประภาส. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
กองการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมาวดี วงษ์จันทร์. (2552). *การบริหารจัดการที่ดินของเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย
จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พลกฤติ พัตรपाल. (2549). *การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติของ
ข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*.
ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: คุรุศาสตร์. สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ไพรัตน์ เจริญรินทร์. (2545). *ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี แอนด์ เอส.
- ภาคภูมิ นิยมวิทยาพันธ์. (2546). *ความเป็นธรรมชาติในองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี
องค์การบริหารส่วนตำบลคังบึง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี*.
ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2558). *สถิตินุเคราะห์มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: กองบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี.
- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
ในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วรทัต ลัยนันท์. (2545). *การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- วาสนา ประเสริฐ. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล
คลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.

- วีรุช มามะศิริรานนท์. (2551). *การบริหารจัดการ*. เข้าถึงได้จาก <http://47102010578.multiply.com/journal/item/15>
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *โครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สถิต คำลาเตียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการป็นทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์□, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ วิจัยพงษ์ศรีศรี. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอมืองจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *แนวคิดหลักธรรมาภิบาล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th>
- อดิศักดิ์ รอดทองเดิม. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร อำเภอมืองสตูล จังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองที่□องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ โชติชัชวาลย์กุล. (2550). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาเขตอำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อรษา โพธิ์ทอง. (2537). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (คพอ): ศึกษาเฉพาะอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- อลงกต แผนสนธิ. (2554). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- Emerson, H. (1913). *The twelve principles of efficiency*. New York: Engineering Magazine.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Mcnlanla Press Company.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen Company.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

.....

คำชี้แจง

เพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านและองค์กรของท่าน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วยความตั้งใจจริง

ศิริพร โกมลวนิช

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) อายุ 20 - 30 ปี 2) อายุ 31 - 40 ปี
 3) อายุ 41 - 50 ปี 4) อายุ 51 - 60 ปี
3. สถานภาพการสมรส
 1) โสด 2) สมรส/ อยู่ด้วยกัน
 3) หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาปลาย/ ปวช.
 3) อนุปริญญา (ปวท./ ปวส.) 4) ปริญญาตรี
 5) ปริญญาโท 6) ปริญญาเอก
5. รายได้ต่อเดือน
 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,000 - 20,000 บาท
 3) 20,001 - 30,000 บาท 4) 30,001 - 40,000 บาท
 5) มากกว่า 40,000 บาท
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-5 ปี
 3) 6-10 ปี 4) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
<p>หลักนิติธรรม</p> <p>1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมาเพื่อบังคับใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>					
<p>2. งานที่ท่านปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัย จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่ามีประสิทธิภาพ</p>					
<p>3. ท่านมีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งเกี่ยวกับประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยออกมาบังคับใช้ให้แก่เพื่อนร่วมงานทราบและถือปฏิบัติ</p>					
<p>4. ท่านปฏิบัติตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบสำหรับผู้มาติดต่องานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>					

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
หลักคุณธรรม					
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง และตรงต่อเวลา					
2. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความ ถูกต้องชอบธรรม					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม					
4. ท่านให้บริการกับผู้รับบริการทุกคน ด้วยความเสมอภาค					
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลัก ของประโยชน์ส่วนรวม					
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง					
หลักความโปร่งใส					
1. ท่านเปิดเผยข้อมูลสำหรับการ ปฏิบัติงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ บุคลากรอื่น ๆ ที่ควรรู้เพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติงานได้ต่อไป					
2. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยความโปร่งใส					
3. ท่านมีขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน					
4. ท่านสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานตลอดจน ผู้รับบริการ					
5. ท่านพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของท่านในหน้าที่					

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
หลักการมีส่วนร่วม					
1. ท่านยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของ เพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ท่านนำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการมาปรับปรุงงานของท่าน ให้มีประสิทธิภาพ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิด เพื่อพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กร อยู่เสมอ					
หลักความรับผิดชอบ					
1. ท่านรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียน ไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านตระหนักถึงหน้าที่ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านเอาใจใส่ต่อปัญหาของงานใน หน้าที่ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
4. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จบรรลุไปด้วยดีเสมอ					
5. ท่านใส่ใจในการให้บริการ และ กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
หลักความคุ้มค่า					
1. ท่านใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดย คำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับ					
2. ท่านใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดตามประหยัด ด้านงบประมาณวัสดุสำนักงานภายใน องค์กรของท่าน					
4. ท่านนำวัสดุสำนักงานที่สามารถ นำกลับมาใช้ใหม่มาใช้					
5. ท่านช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรและช่วย องค์กรของท่านประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม