

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม**
**Factors Affecting Management According to Good Governance
Principles of Personnel at Nakhon Phanom University**

ปพิชญศรา ไสหมิ¹ เขมิกา ทองเรือง² วรวัฑฒิ อินทนนท์³
Paphitsara Saimee, Khemika Thongrueang, Worawut Inthanon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (2) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และ (3) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 296 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ตารางเปรียบเทียบการวิเคราะห์ t-test Independent (t-test) และการวิเคราะห์ One way ANOVA (F-test) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรม

Received: 2023-06-09 Revised: 2023-07-17 Accepted: 2023-07-21

¹ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม Faculty of Arts and Sciences Nakhon Phanom University. Corresponding Author e-mail: Piyada_hr@npu.ac.th

² คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม Faculty of Arts and Sciences Nakhon Phanom University.

³ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม Faculty of Arts and Sciences Nakhon Phanom University.

องค์กร (Z_4 Beta = .730) ด้านกลยุทธ์องค์กร (Z_3 Beta = .522) และด้านโครงสร้างองค์กร (Z_2 Beta = .217) (4) แนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ กำหนดแผนการปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจน ครบถ้วน ทันสมัย จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับโครงสร้าง มอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้เทคโนโลยีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่ กระจายอำนาจเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารจัดการ; หลักธรรมาภิบาล; บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of administrative factors and management according to the principles of good governance, (2) to compare management based on good governance principles, and (3) to examine the factors affecting management in accordance with the principles of good governance. The sample group used in this research consisted of 296 personnel from Nakhon Phanom University. The sample was selected using a simple random sampling method. The data collection instrument used was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, one-way analysis of variance, comparison table of independent t-test analysis and one way ANOVA (F-test) analysis, finding the relationship between the variables using Pearson's correlation coefficient and multiple linear regressions analysis. The research results showed that (1) the level of administrative and management factors according to the principles of good governance of Nakhon Phanom University personnel, overall management was at a high level. (2) The management according to the principles of good governance of Nakhon Phanom University personnel classified by personal factors, including educational level, affiliation, personnel type, professional position, and duration of employment were significantly different at the .05 level, and personal factors such as gender, age, and monthly income were not different.

(3) Administrative factors affecting management according to the principles of good governance of Nakhon Phanom University personnel were at the statistical significance level of .05, sorted from the variables affecting the variation in the dependent variables in a standardized form from the highest to the lowest were as

follows: Organizational Culture (Z_4 Beta = .730) Organizational Strategy (Z_3 Beta = .522), and Organizational Structure (Z_2 Beta = .217). (4) Guidelines and suggestions for management according to the principles of good governance of Nakhon Phanom University personnel, namely the university should promote the performance of duties with transparency, honesty and accountability. The performance of duties has been defined with a clear, complete, up-to-date government action plan, allocating human resources to suit the structure. Assigning duties to personnel with knowledge and ability for performing their duties efficiently and effectively, using modern equipment in performing their duties, decentralizing to reduce operational procedures and encouraging personnel to advance in positions by updating laws and regulations to be up-to-date and practical.

Keywords: Management; Good Governance; Personnel

บทนำ (Introduction)

ในโลกยุคปัจจุบันต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual Society) ที่ถือว่ากำลังความรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ “การแข่งขันด้านการศึกษา” หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย (บัณฑิต เอื้ออาภรณ์. 2564) ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทของสังคม โดยการนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยขับเคลื่อนไปกับระบบการบริหารงานที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิวากร แก้วมณี. 2559)

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีความธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในทิศทางปัจจุบันและอนาคตที่มหาวิทยาลัยของรัฐบางแห่งได้ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปแล้วและอีกหลาย ๆ แห่งต่างก็มีแนวโน้มจะปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานไปเป็นดังกล่าวเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะประชาคมในมหาวิทยาลัยให้ความสนใจธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนั้นแล้วโดยสถานภาพความเป็นมหาวิทยาลัยตามความคาดหวังของสังคมไทยนั้น มหาวิทยาลัยจัดเป็นหน่วยงานที่สำคัญมาก อีกแห่งหนึ่งที่จำเป็นต้องธำรงบทบาทธรรมาภิบาลทั้งในแง่การเป็นตัวแทนในเชิงบริหารจัดการองค์กรและการถ่ายทอดหล่อหลอมธรรมาภิบาลให้เกิด

ขึ้นกับประชาคมทุก ๆ ฝ่ายในมหาวิทยาลัย (รัตนะ บัวสนธิ์, 2551) สำหรับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยนครพนมในเรื่องของ “หลักธรรมาภิบาล” ที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance) คือ เป้าประสงค์มีระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (มหาวิทยาลัยนครพนม, 2565) นอกจากนี้แล้ว ผลการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity Transparency Assessment (ITA) ซึ่งเป็นการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมการประเมินทั้งหมด 83 สถาบัน มหาวิทยาลัยนครพนม ได้ผลคะแนนจำนวน 73.75 คะแนน เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับ C ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ต่ำที่สุดในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2564) ซึ่งมีผลต่อความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการด้านหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม” ตามนโยบายและมาตรการ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม ในการแสดงเจตจำนงสุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ในการบริหารราชการของมหาวิทยาลัยนครพนม และศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความเหมาะสมเป็นปัจจุบัน สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แนวทางการวิจัยแบบ Descriptive Research ที่มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,145 คน โดยใช้ข้อมูลสถิติบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% (ระดับ 0.05) ตามตารางของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamana) (บุญชม ศรีสะอาด.2551 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในอัตราส่วนตามจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนมเพื่อให้ตัวอย่างกระจายอย่างทั่วถึง ซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ โดยแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม คือ คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ในการหาความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ 9.78 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าข้อมูลในแบบสอบถามมีความเชื่อถือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่างในอัตราส่วนตามจำนวน บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม รวมทั้งสิ้นจำนวน 296 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อให้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติในโปรแกรมทาง คอมพิวเตอร์ ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ 1.) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และการแปลผล ค่าเฉลี่ย 2.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) 3.) การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 296 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีตำแหน่งวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีระยะเวลา ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4

การวิเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม โดยรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการ วิเคราะห์สรุป โดยรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ

หลักประสิทธิผล มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

การวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนองหลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ได้แก่ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก (r มีค่าอยู่ระหว่าง .275 - .735) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปร ในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($Z_4 \text{ Beta} = .730$) ด้านกลยุทธ์องค์กร ($Z_3 \text{ Beta} = .522$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($Z_2 \text{ Beta} = .217$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ระดับปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม มีรายละเอียดดังนี้ ระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ กุศลเสนา (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร และ พรทิพย์ บัวหลวง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีระดับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน

ภาวะผู้นำมีผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลมากที่สุดรองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ และระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมา คือ หลักประสิทธิผล หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หลักประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บัวหลวง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลคูขวางอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักมุ่งเน้นฉันทามติอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักการตอบสนองและหลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ และ พัชรพร ศรีสัมฤทธิ์ (2562) การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการมีส่วนร่วมหลักประสิทธิผล หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิภาพ และหลักการตอบสนอง ตามลำดับ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สังกัด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พรทิพย์ บัวหลวง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับธรรมาภิบาลการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ นริรัตน์ สมหวังสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยุทธานุา ศรีสมบัต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเทศบาลเมืองลาดสวาย ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และพงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพรณิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกัลยา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ สายงานการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน และสุคนธ์ทิพย์ โพธิ์หล้า (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig > .05) แสดงว่าบุคคลที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี

ความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวก (r มีค่าอยู่ระหว่าง .275 - .735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บัวหลวง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ กำหนดแผนการปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจน ครบถ้วน ทันสมัย จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับโครงสร้าง มอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่ กระจายอำนาจเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางการบริหารที่ชัดเจน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลหรือมหาวิทยาลัยที่ใกล้เคียง

เอกสารอ้างอิง (References)

- จักรพงษ์ กุศลเสนา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). ธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์, 23.
- นริรัตน์ สมหวังสมบัติ. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการปกครอง). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บัณฑิต เอื้ออาภรณ์. (2564). มองทางรอดมหาวิทยาลัยไทย. มติชน, อาทิตย์ 4 เมษายน 2564.

ปีที่:44 ฉบับที่:15729.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

พัชรพร ศรีสัมฤทธิ์. (2562:). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานโรงเรียนวิสุทธิวงศ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พรทิพย์ บัวหลวง. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง
อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

พรณิภา ไชยศรี. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

มหาวิทยาลัยนครพนม. (2565). แนะนำหน่วยงาน : ความเป็นมา. สืบค้น 4 มิถุนายน
2565, จาก

http://www.npu.ac.th/?page=content&content_id=1556610531

ยุทธนา ศรีสมบัติ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมือง
ลาดสวายอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รัตน์ บัณฑิต. 2551 “ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ: พหุกรณีศึกษา.” วารสารวิจัย
และวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1): 72-73.

ร้อยตำรวจโท ไพศาล เดชกล้า. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาล
ไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง. การศึกษาค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการ).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุนทรทิพย์ โพธิ์หล้า. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของ

สหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการ).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2564). ประกาศผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564 สืบค้น 25 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.nacc.go.th/categorydetail>