

Work behavior of supporting staff regarding good governance principles at Prince of Songkla University

Aomchai Vongmontha

M.Ed. (Educational Administration), Academic Officer

Research and Knowledge Management Division, Princess Galyani Vadhana Institute of Cultural Studies
Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

Chawalit Kerdtip

Ed.D. (Educational Administration), Assistant Professor

Department of Educational Administration, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Received: December 13, 2019/ **Revised:** March 24, 2019/ **Accepted:** May 22, 2020

Abstract

The purposes of this research are to study opinions on work performance under good governance of supportive personnel at Prince of Songkla University and to compare the work performance under 6 principles which included 1) Rule of Law, 2) Morality, 3) Transparency, 4) Participation, 5) Responsibility, and 6) Effectiveness. The data collected are from supportive personnel based in Pattani, Hatyai, Trang, Phuket, and Suratthani campuses.

The findings show that the overall work performance of the personnel is at a high level. Under the principle of the rule of law, being responsible for their own duty, acting strictly in accordance with the regulations, and providing equity service to customers received the highest number of opinions. In terms of the principle of morality, most opinions were about being honest, showing effort in working, and expressing benevolence to their colleagues. Principles of transparency, recognizing individual rights and duty, forgiving and supporting co-workers, and being accountable for office supplies are mainly discussed. Concerning the principle of participation, being understanding listeners, possessing self-adjustment ability, and solving problems reasonably were the focus of discussion. In relation to the principle of responsibility, the focal points were performing tasks as assigned, reporting work performance regularly, and identifying problems and suggesting solutions. As for the principle of effectiveness, the matters mostly discussed are using resources efficiently, utilizing office supplies effectively, and revising work performance for improvement. The overall comparative result of the personnel's opinions on work performance under the 6 principles indicated no difference at a significant level of .05 which rejected the hypothesis.

Keywords: Work Behavior of Supporting Staff Regarding, Good Governance, Principles, Prince of Songkla University

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อ้อมใจ วงษ์มณฑา

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), นักวิชาการอุดมศึกษา
ฝ่ายวิจัยและการจัดการองค์ความรู้, สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ชวลิต เกิดทิพย์

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

วันรับบทความ: 13 ธันวาคม 2562/ วันแก้ไขบทความ: 24 มีนาคม 2563/ วันตอบรับบทความ: 22 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรทำงานบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรมคือรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบบริหารของหน่วยงานและปฏิบัติงานโดยให้ความเสมอภาคต่อผู้รับบริการ 2) ด้านหลักคุณธรรมคือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีความวิริยะอุตสาหะในงานที่ตนรับผิดชอบและมีน้ำใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงาน 3) ด้านหลักความโปร่งใสคือรู้สิทธิและขอบเขตหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานมีการให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่นเสมอในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น และรับผิดชอบต่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของทางมหาวิทยาลัย 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วมคือรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนักศึกษาอย่างมีจิตเมตตา สามารถปรับตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสมเหตุสมผลในการปฏิบัติงาน 5) ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคมคือสามารถปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน รายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเสมอ และเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถชี้แจงปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ 6) ด้านหลักความคุ้มค่าคือใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้คุ้มค่า และได้ทบทวนการปฏิบัติงานแล้วนำผลมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน, หลักธรรมาภิบาล, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทนำ

ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 อันเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายเปิดเสรีทางการเงิน การเร่งขยายการพัฒนาเศรษฐกิจของภาครัฐและภาคเอกชน การพัฒนาอย่างไม่ระมัดระวัง การขาดกลไกควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพของฝ่ายภาครัฐและปัญหาคอร์ปชั่น ซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญและมีการสะสมของปัญหา มาช้านาน อันเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ที่ยากจะควบคุม จนนำไปสู่หายนะทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งหากพิจารณาการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด ปัญหาหนี้ต่างประเทศ การลงทุนเกินตัวและฟองสบู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันการเงิน ความไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบายและการโจมตีค่าเงินบาท โดยจะเน้นปัญหาการปกครองที่มีการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง และการขาดประสิทธิภาพของระบบการปกครอง และการบริหาร เพราะโครงสร้างทางการเมืองและการบริหารอ่อนแอ บวกกับประเทศไทยได้รับแรงกดดันจากภายนอก โดยเฉพาะจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศที่รัฐบาลไทยได้ทำการกู้ยืมเงิน กำหนดให้สถาบันภาครัฐและเอกชนดำเนินการปรับตัวเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี หรือที่เรียกกันว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) สำหรับประเทศไทยการบริหารจัดการการปกครองที่ดีหรือธรรมาภิบาลได้มีมานานแล้ว ซึ่งก็คือหลักการในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถที่จะประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี สังคมมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งหากจะยกตัวอย่างให้เห็นภาพในระยะใกล้ เช่น การปกครองบ้านเมืองและประชาชนโดยใช้หลัก “ทศพิธราชธรรม” ของพระมหากษัตริย์ไทย เป็นต้น ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลหรือการปกครองที่ดีมาใช้นั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเฉพาะในสังคมที่มีระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตยเท่านั้นแต่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกระดับและไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบของการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบหนึ่งแบบใด ไม่ว่าจะ

ประธานาธิบดีหรือแบบรัฐสภา ในเผ่า ในชุมชนหรือในองค์กรก็สามารถมีธรรมาภิบาลได้ ถ้าผู้ปกครองหัวหน้าองค์กรหรือหัวหน้าเผ่ามีหลักการบางอย่างที่เป็นธรรม มีความยุติธรรม มีกฎกติกาที่ประกาศอย่างชัดเจนให้ทุกคนได้รู้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะในรูปของกฎหมาย กฎระเบียบ หรือในรูปของขนบธรรมเนียมประเพณี และทุกคนมีความเสมอภาคกันในการที่จะได้รับการปฏิบัติจากผู้มีอำนาจก็สามารถเรียกว่าเป็นธรรมาภิบาลได้ (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2547) ซึ่งหากเรามองในระดับสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา ก็อาจเกิดการปกครองที่เลวร้ายได้และนำไปสู่การเกิดคอร์ปชั่นได้เช่นกัน ดังนั้น การปกครองระดับสถาบัน (Institution Governance) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากมีการทุจริตเกิดขึ้น สถาบันก็จะอ่อนแอลงและส่งผลกระทบต่อคนอ่อนแอลงด้วยที่สุดในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่องการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา: โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และทิศทางอุดมศึกษาไทยในอนาคต ครั้งที่ 3 ได้มีการยกประเด็นปัญหาธรรมาภิบาลว่ามีหลายมุมมอง การมีหน่วยงานแล้วจะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีธรรมาภิบาล หรือต้องการให้บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีธรรมาภิบาลซึ่งจะถูกสอดแทรกในทุกกระบวนการงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

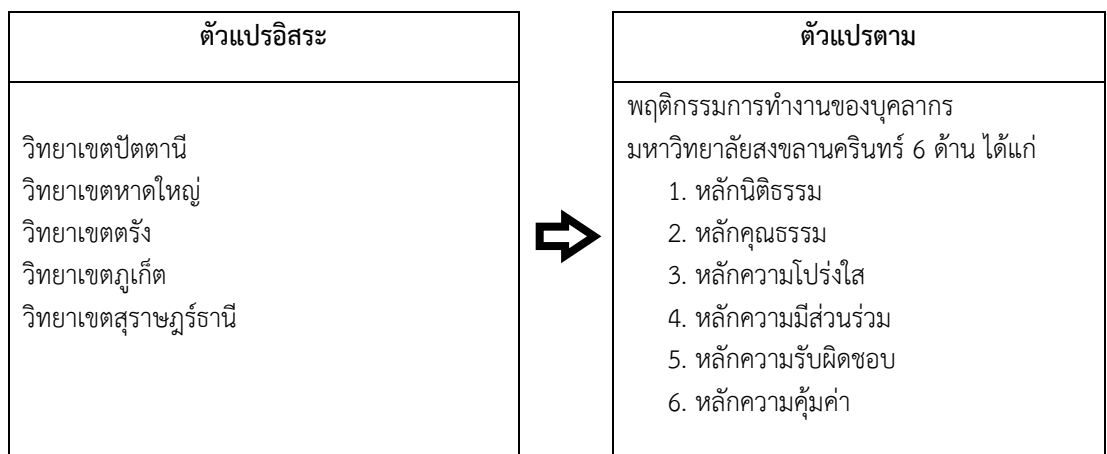
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แบ่งการบริหารจัดการเป็น 5 วิทยาเขต คือ ปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต แต่ละวิทยาเขตมีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง มีกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามกฎหมายที่กำหนดไว้มีกฎหมายที่สำคัญที่นำมาใช้ในการปฏิรูปอุดมศึกษา ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กฎหมายอื่น ๆ ที่ออกโดยมหาวิทยาลัยอันเป็นการภายใน เป็นตัวเร่งและขับเคลื่อนอุดมศึกษาให้เข้าสู่เวทีการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ แต่การขับเคลื่อนก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาด้านคุณภาพได้อย่างเต็มที่ เพราะว่ามีมหาวิทยาลัยยังคงมีปัญหาการขาด

ธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารงานการอุดมศึกษาอย่างจริงจัง และปัญหาที่สำคัญของการปฏิรูปอุดมศึกษาคือปัญหาด้านบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย การเปิด/ปิดหลักสูตร การบริหารการเงินและทรัพย์สินการบริหารงานบุคคล การตราและการบังคับใช้กฎหมาย และวัฒนธรรมการทำงาน ปัญหาอื่น ๆ อีก ซึ่งหากมีการกำหนดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้การปฏิรูปอุดมศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นธรรมได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่สังเกตได้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี ช่วงปี พ.ศ. 2562

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนกตามตัวแปรหลักธรรมาภิบาลใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลัก ความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

สมมติฐาน

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือองค์ประกอบธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งข้าราชการพึงปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการคือ

3.1 หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของมหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์ โดยที่ระเบียบและหลักเกณฑ์การบังคับใช้เหล่านั้นต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากบุคลากร ระเบียบและหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของบุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ รวมทั้งมีสภาพเอื้อต่อการควบคุมพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนดและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ลงไว้อย่างเคร่งครัด เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างเสมอภาค การทำข้อตกลงในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในองค์กร เป็นต้น

3.2 หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามบนพื้นฐานของศีลธรรมจริยธรรมภายใต้ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เช่น การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบงาน การประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

3.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และผู้รับบริการ ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น การกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน ความโปร่งใสในการบริหารเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้บุคลากรรับทราบความเคลื่อนไหว

3.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และผู้รับบริการเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ เช่น การดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อพบปัญหา การมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็ม

ความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวกับข้อปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคมประชาชนและประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียหาย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ เช่น การมอบการตัดสินใจความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับอย่างชัดเจน การรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ การร่วมสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ

3.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและนำไปปรับปรุงแก้ไข การเลือกนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นต้น

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นสายสนับสนุน ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างโครงการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

วิทยาเขต	จำนวนบุคลากร (คน) แยกตามวิทยาเขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) แยกตามวิทยาเขต
ปัตตานี	332	66
หาดใหญ่	3,206	309
ตรัง	51	26
ภูเก็ต	99	51
สุราษฎร์ธานี	83	41
รวม	3,771	493

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, มิถุนายน 2561.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2562 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา วิทยาเขตที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือรับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ด้าน หลักนิติธรรม จำนวน 7 ข้อ หลักคุณธรรม จำนวน 6 ข้อ หลักความโปร่งใส จำนวน 7 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 6 ข้อ หลักความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ หลักความคุ้มค่า จำนวน 7 ข้อ รวม 40 ข้อ

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดย

2.1 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จากพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา 2545 และนักบริหารหลายๆ ท่านเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแบบสอบถาม การตั้งคำถามเพื่อกำหนดลักษณะขอบเขตของคำถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านโดยกำหนดคุณสมบัติอย่างต่ำปริญญาโท ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อตรวจสอบข้อคำถามที่เห็นว่าเป็นแบบสอบถามที่นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.861

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งและหาค่าความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์มากที่สุด แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบบสอบถามของกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 493 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนกลับไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของสถิติ ดังนี้

2.1 เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา วิทยาเขตที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือรับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ

2.2 พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย มีชัมมิเลขคณิต \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปรหลักธรรมาภิบาลใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว One-way ANOVA สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างใช้ F-Test

ผลการวิจัย

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} =$

4.34) รองลงมาคือหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.32$) และหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.14$)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบบริหารของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.43$) และปฏิบัติงานโดยให้ความเสมอภาคต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือยอมรับการตัดสินใจปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$) และปฏิบัติงานโดยไม่รับสินจ้างค่าตอบแทนพิเศษจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือมีความวิริยะอุตสาหะในงานที่ตนรับผิดชอบและมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อเพื่อนแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือทำงานได้ทันตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือปฏิบัติงานถูกต้องตามขั้นตอนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.26$) และปฏิบัติงานภายใต้แผนงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.28$)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือรู้สึกดีและชอบเขตหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือขณะปฏิบัติงานมีการให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่นเสมอในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.26$) และรับผิดชอบต่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของทางมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรับทราบความเคลื่อนไหวของหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานได้ทันทั่วถึง ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพบปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี ($\bar{X} = 4.00$)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.09$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา อย่างมีจิตเมตตา ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือสามารถปรับตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ($\bar{X} = 4.17$) และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่าง สมเหตุสมผลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$) ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ ในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.00$) และปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างที่หน่วยงานกำหนดได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือสามารถปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ รายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพบปัญหาในการ ปฏิบัติงานสามารถชี้แจงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ได้ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีส่วนรับผิดชอบให้ผู้อื่นตระหนักในความรับผิดชอบใน งาน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือใช้อำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) และสามารถปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัด ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.01$)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.05$) ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือใช้ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานได้คุ้มค่า ($\bar{X} = 4.22$) และได้ทบทวน การปฏิบัติงานแล้วนำผลมาปรับปรุงในการ ปฏิบัติงานครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน เกิดประโยชน์ต่อต้นและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือเมื่อปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถถ่ายโอนงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$) และทบทวนผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเสมอและนำ

เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ ต่อต้นและหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ 1) หลัก นิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้านหลักคุณธรรมมากที่สุด รองลงมา คือด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความโปร่งใส เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ แสดงเจตจำนงบริหารราชการด้วยความโปร่งใส โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ลิ่มสกุล อดีต อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แสดง เจตจำนงต่อคณะผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร สายสนับสนุน นักศึกษาและศิษย์เก่าของ มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งสาธารณชนทั้งภาครัฐและ เอกชนว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารราชการด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ดัง ประกาศแสดงเจตจำนง วันที่ 18 เมษายน 2560 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร่วมโครงการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีผู้บริหาร บุคลากรและ นักศึกษาพร้อมใจรวมพลังเพื่อความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และร่วมตอบแบบ สสำรวจความคิดเห็น เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 ณ ห้องประชุม 210 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โครงการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการโดยสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อวัดระดับคุณธรรม

และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีกรอบการประเมินใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความโปร่งใส 2) ความพร้อมรับผิดชอบ 3) ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยใช้แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเป็นเครื่องมือในการประเมิน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบริหารองค์กรโดยการนำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการประเทศไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลให้ภาคราชการต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการโดยมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางวิธีการให้บริการแก่กลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน รวมถึงมีความชัดเจนในเรื่องผลผลิต ผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานของรัฐให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีการค้นคว้าวิจัย ให้บริการวิชาการและมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สังคมมีความคาดหวังให้สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารกิจการที่ดีและมีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การมีกลไกให้สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารกิจการที่ดีหรือการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับมหาวิทยาลัยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) การมุ่งเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการ

บริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ ที่ผ่านมารัฐบาลโดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 และในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาด้วย 6 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า หลักการบริหารกิจการที่ดีเป็นการส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีการบริหารกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการประหยัดทรัพยากร งบประมาณ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามตรวจสอบ มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจโดยคาดหวังที่จะมีผลให้การจัดการศึกษาในระดับส่วนกลางและท้องถิ่นทำได้ดีขึ้น ดังนั้น รูปแบบการบริหารงานที่ดีจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาทุกระดับ (ณดา จันทร์สม, 2559) ความคาดหวังต่อสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการสร้างศักยภาพของไทยการแข่งขันกับนานาชาติประเทศสถาบันอุดมศึกษาต้องมีศักยภาพในการจัดการที่มีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา Development Economic Review 89 เป็นการลงทุนที่สำคัญสำหรับอนาคตของประเทศซึ่งต้องพัฒนาทั้งคุณภาพและปริมาณ และเพื่อการเกิดผลสัมฤทธิ์กับการลงทุนนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกลไกในการกำกับดูแลที่จะให้สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานที่นำส่งผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้โดยเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษา

ในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จะเห็นได้ว่าแผนแม่บทดังกล่าว มิได้มีผลผูกพันหรือจำกัดเฉพาะอาจารย์ และนักศึกษาแต่หากสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงบทบาทที่มีต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงทำให้ ขอบเขตความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษาครอบคลุมไปสู่ประชากรทั้งหมดนอกจากนั้น กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการอุดมศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนา สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้มีการระบุถึงแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการอุดมศึกษา ทั้งการเพิ่มศักยภาพของผู้นำสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงและระดับคณะเพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และมีความเข้มแข็งในการกำกับและขับเคลื่อนนโยบาย การปรับโครงสร้างการบริหารธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งการกำหนดที่มาของนายกสภาและกรรมการสภารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในระดับอธิการบดีและระดับคณะ รวมถึงควรให้มีระบบการประเมินสถาบันอุดมศึกษาเชิงธรรมาภิบาลอย่างครบวงจรและปรับโครงสร้างของคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการกำกับมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

2. ด้านหลักนิติธรรม พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบบริหารของหน่วยงานและปฏิบัติงานโดยให้ความเสมอภาคต่อผู้รับบริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือยอมรับการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชา

และปฏิบัติงานโดยไม่รับสินจ้างค่าตอบแทนพิเศษจากหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนด้านหลักนิติธรรมดังกล่าวเป็นไปตามการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น เมื่อปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา กำหนดโดยสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546) ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกระดับประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมคือได้ดำเนินการตามกฎหมายและกฎข้อบังคับ ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นพฤติกรรมการปกครองภายใต้การปฏิบัติงานตามกฎหมายมิใช่ปฏิบัติงานตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักนิติธรรมในการปฏิบัติคือการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ การใช้สิทธิและการปฏิบัติต่อหน้าที่ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา กำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรและนักศึกษา หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานใช้อำนาจของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและมีกระบวนการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2562) จะเห็นได้ว่าในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลนั้นมีการนำหลักนิติธรรมมาใช้ตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดของมหาวิทยาลัยการออกข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ การวางโครงสร้างการกำกับดูแลการตรวจสอบตลอดจนถึงการดำเนินการหากการบริหารไม่เป็นไปตามกลไกดังกล่าว ภายใต้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมีส่วนที่กำหนดเรื่องการสอบหาข้อเท็จจริง การสอบสวน การลงโทษ การร้องเรียนและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องตามข้อบังคับ/ระเบียบของมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่การดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมายแผ่นดิน มหาวิทยาลัยมีกระบวนการสอบหาข้อเท็จจริงการสอบสวนเพื่อให้เกิดความ

เป็นธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัย หากกระบวนการสอบสวนพบว่ามีกระแสดูดข้อบังคับ กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมาย มหาวิทยาลัยมีขั้นตอนและลำดับการลงโทษที่ระบุไว้โดยมหาวิทยาลัยโดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมด้วย

3. ด้านหลักคุณธรรม พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รองลงมาคือมีความวิริยะอุตสาหะในงานที่ตนรับผิดชอบและมีน้ำใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือทำงานได้ทันตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือปฏิบัติงานถูกต้องตามขั้นตอนของหน่วยงาน และปฏิบัติงานภายใต้แผนงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรด้านหลักคุณธรรมดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม ตลอดจนจนถึงให้บุคลากรทุกระดับมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อุตสาหะ มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัย ผลการวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการให้บริการของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543) การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรมีปรากฏน้อยมากตลอด 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558-2562) และคุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนจนถึงคนในสังคมมหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์มีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย มหาวิทยาลัยมีการรวบรวมจัดทำสื่อเพื่อการบ่มเพาะนักศึกษาและบุคลากรขึ้นในรูปของซีดี บรรจุสื่อสั้นประกอบเสียงสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในรูปแบบของ Animation และ Screen Saver ความยาวตอนละไม่เกิน 5 นาที เช่น พระบรมราโชวาท พระราชปณิธาน คำสอนนิทานคติสอนใจ และอื่น ๆ เพื่อเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการช่วยสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยสำนักการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้ จะเป็นหลักในการดำเนินการผลิตสื่อและเปิดโอกาสให้อาจารย์ นักศึกษา บุคลากร ประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมในการส่งเรื่องราวเพื่อพิจารณาจัดทำเป็นสื่อ สื่อสั้นในซีดีเหล่านี้จะนำแขวนขึ้น Server เพื่อให้สามารถเข้าดูได้ตลอดเวลา (<http://clpd.psu.ac.th/>)

4. ด้านหลักความโปร่งใส พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือรู้สิทธิและขอบเขตหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือขณะปฏิบัติงานมีการให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่นเสมอในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และรับผิดชอบต่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของทางมหาวิทยาลัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรับทราบความเคลื่อนไหวของหน่วยงานเสมอ รองลงมาคือสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานได้ทันทั่วถึง และเมื่อพบปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านหลักความโปร่งใสดังประกาศมหาวิทยาลัยเรื่องนโยบาย มาตรการ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ลงวันที่ 19 เมษายน 2560 ตามที่คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นกลยุทธ์สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยใช้แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment) เป็นกลไกที่ช่วยทำให้เกิดการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งการสร้างภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5) ด้านคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน และ 6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นไปด้วยความมีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด จึงกำหนดนโยบายความโปร่งใสคือการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและการเปิดเผยข้อมูลของมหาวิทยาลัยด้วยความโปร่งใส มุ่งเน้นการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คຸ່มคຸ່มตรวจสอบได้ ซื่อสัตย์สุจริต และการบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การให้บริการด้วยความโปร่งใสและถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกว นวโชติรส (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักความโปร่งใสเป็นการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การบริหารงานทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และมีกระบวนการตรวจสอบที่ถูกต้อง และชัดเจน สอดคล้องกับ นิศากร ช่างสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีทัศนะต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใสสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านหลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ

5. ด้านหลักการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนักศึกษาอย่างมีจิตเมตตา รองลงมาคือสามารถปรับตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสมเหตุสมผลในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานภายในหน่วยงาน รองลงมาคือสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีม และปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่หน่วยงานกำหนดได้ชัดเจน สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์กรเป็นไปตามค่านิยมหลัก (Core Values) PSU หมายถึง ความเป็นมือ

อาชีพ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นเอกภาพ เป็นหนึ่งเดียว

P - Professionalism: ความเป็นมืออาชีพ

1) ใฝ่รู้ เสาะหาวิชา สร้างปัญญาสังคม 2) ถูกต้อง มีมาตรฐาน รวดเร็ว 3) มุ่งมั่น ทุ่มเท และมีจิตสาธารณะ

S - Social responsibility: ความรับผิดชอบต่อสังคม 1) เป็นที่พึ่ง และชี้แนะสังคม 2) แลกเปลี่ยน และแบ่งปัน 3) บ่มเพาะคนดี สู่อสังคัม

U - Unity: ความเป็นเอกภาพ เป็นหนึ่งเดียว 1) มีความรักและสำนึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ผลักดันองค์กรสู่เป้าหมายร่วม 3) ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเสียสละ และอดทน (<http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171122-prince-of-songkla-university.pdf>) เช่นเดียวกับ คำนิ้ง สิงห์เอี่ยม (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต รูปแบบเป็น 3PR - Model ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงานใน 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 P = Policy เป็นขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ขั้นที่ 2 P = Project เป็นขั้นตอนการกำหนดโครงการ ขั้นที่ 3 P = Proceeding เป็นขั้นตอนการดำเนินงานตามโครงการ และขั้นที่ 4 R = Report เป็นขั้นตอนการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของ 3PR จะมีการดำเนินการรูปแบบวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วงจรย่อยอีก 4 ขั้นตอน ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า PAOR อันประกอบด้วย 1) P = Planning คือ การวางแผน 2) A = Act หรือ Action คือ ปฏิบัติตามแผน 3) O = Observation คือ การสังเกตผลที่ได้จากการดำเนินการ และ 4) R = Reflection คือ การสะท้อนผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลของการปฏิบัติและการสังเกตมารวบรวมวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุปผลสะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผนการดำเนินการครั้งต่อไป ซึ่งวนกลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่งวงจรนี้มีลักษณะเหมือนขดลวด (Spiral

Circle) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตของเกลียวปฏิสัมพันธ์มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป

6. ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือสามารถปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจนรองลงมาคือรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบเสมอ และเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถชี้แจงปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมรังคิให้ผู้อื่นตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือใช้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จในงาน อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับคุณธรรมสำคัญของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์คือมีวินัย รับผิดชอบต่อชื่อเสียง เสียสละ ตรงต่อเวลา ตลอดจนถึงบุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของภารกิจเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานนี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้” และบุคลากรทุกระดับมีแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งข้าราชการ พึงปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

ใช้หลักการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานคือมีการถ่ายทอดภารกิจ และเป้าหมายสู่บุคลากร มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน และมีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระยุพธนา ชุตทองม้วน (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนาเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนาเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบมีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ก็เพราะว่าการบริหารโรงเรียนใช้หลักความรับผิดชอบเป็นการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตน มีความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการแก้ปัญหาของโรงเรียน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

7. ด้านหลักความคุ้มค่า พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือสามารถใช้เวลาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้คุ้มค่า และได้ทบทวนการปฏิบัติงานแล้วนำผลมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดประโยชน์ ต่อตนเองและหน่วยงาน รองลงมาคือเมื่อปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถถ่ายโอนงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและทบทวนผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเสมอและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน กล่าวได้ว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านหลักความคุ้มค่าดังกล่าว

สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นมา กำหนดไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวคือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในภาพรวมซึ่งจะเป็นการชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกรัฐบาลในการกระทำภารกิจต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย ข้อ 3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ Cost-benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคลที่เชื่อมโยงกับระดับองค์การ สอดคล้องกับ นิศากร ช่างสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์บริหารงานบุคคลให้เหมาะสมอยู่เสมอ ควรจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรและตามสภาวการณ์ ส่งเสริมการสร้างผลงาน นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนควรเหมาะสมและเป็นธรรม ควรยกย่องเชิดชูผู้กระทำคุณงามความดี จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านธรรมาภิบาล เพื่อสร้าง Good Practice หรือ Best Practice ตามลำดับ ในทุกส่วนขององค์กรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีการค้นหาความจริง พุดความจริง และเล่าความจริงกันอย่าง

แพร่หลายในทุกส่วนขององค์กร เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายธรรมาภิบาลด้วยตัวมหาวิทยาลัยเอง และสภามหาวิทยาลัยควรมีการแสดงจุดยืนเพื่อ การสนับสนุนงบประมาณเป็นกรณีพิเศษในการ ดำเนินการกิจกรรมธรรมาภิบาลดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยที่เป็นฝ่าย กำกับนโยบายกับฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยที่เป็นฝ่าย นำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีรูปแบบอย่างไรที่จะมีการ ประสานการทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผล ของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อ ต่อยอดความรู้ และเพื่อหารูปแบบการบริหารจัดการ ธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด (Best Practice)

2.3 ควรมีการศึกษากาพอนาคต (10-15 ปี) ของการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลใน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ว่าควรมีรูปแบบ ใดบ้าง และมหาวิทยาลัยควรปรับบทบาท ใดบ้าง

เอกสารอ้างอิง

คำนิ้ง สิงห์เอี่ยม. (2560) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารจัดการองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 343-359.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2547). *Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา – การปฏิรูปการเมือง*.

กรุงเทพฯ: ม.ร.พ.

ณดา จันทรสม. (2559). ธรรมาภิบาลกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย โครงการภายใต้แผนงานวิจัย

“การเปลี่ยนแปลงอุดมศึกษาไทย: ปัญหาและความท้าทาย” *วารสารพัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์*, 13(1).

นิกร นวโชติรส. (2550). *การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*.

(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

นิตากร ช่างสุวรรณ. (2554) *รายงานการวิจัยการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของ*

บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประสิทธิ์ วัฒนากา. (2562). *หลักนิติธรรมและการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล*. นครปฐม:

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระยุกธนา ชุตทองม้วน. (2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหาร*

โรงเรียนโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับทุนอุดหนุนการ วิจัยจากกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2561 สัญญารับทุนเลขที่ CUL611029S คณะผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ พุ่มเกิด ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ธรรมโครง รองผู้อำนวยการและบุคลากรสถาบัน วัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนาทุกท่าน ขอขอบคุณ ผู้ช่วยนักวิจัยและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี หาดใหญ่ ตรัง ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานีที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ในด้านวิชาการ คณะผู้วิจัยขออุทิศความดีให้กับผู้สนับสนุนทุกท่าน และสุดท้ายนี้หากการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มีข้อบกพร่อง ประการใด คณะผู้วิจัยยินดีน้อมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *กระแสคน กระแสโลก*. กรุงเทพฯ: งานการสื่อสารองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)*. รายงานประจำปี 2541-2543. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย โครงการสื่อการเรียนรู้อาเซียนกูรู*. นนทบุรี: กรรณการพิมพ์.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่องการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา : โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และทิศทางการอุดมศึกษาไทยในอนาคต ครั้งที่ 3. *นุสารอุดมศึกษา*, 44(482), 24-28.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สืบค้นจาก <http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171122-prince-of-songkla-university.pdf> สืบค้นจากเว็บไซต์ <http://clpd.psu.ac.th/>