

PROMOTION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN PERSONNEL OPERATIONS OF WATER RESOURCES OFFICE 5 NAKHON RATCHASIMA

Theerapol KARNCHANAKAS¹, Natthanon THAVISIN¹, Sunitda TESNIYOM¹ and Chao SAWATPUTSA^{2*}

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

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; chao2014.pp@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study were to promotion of good governance principles in personnel operations and relationship of operational factors of personnel affecting the promotion of good governance of Water Resources Office 5, The results of the study revealed that; 1) Personnel performance factors overall at highest 2) results of promoting good governance principles overall, at highest. 3) Relationship between personnel performance factors that affect the promotion of good governance principles found r values .681, .737, .826 and Sig. was equal .00; 4) relationship with multiple correlation coefficient (R) were equal to .868; meaning that the variation in personnel performance factors has predictive power value of 75.3% ($R^2 = .753$); 5) hypothesis testing found that personnel performance factors have an effect on promoting good governance principles statistically significant .00.

Keywords: Good Governance, Personnel, Operations

CITATION INFORMATION: Karnchanakas, T., Thavisin, N., Tesniyom, S., & Sawatputsa, C. (2023). Promotion of Good Governance Principles in Personnel Operations of Water Resources Office 5 Nakhon Ratchasima. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 48

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

ธีรพล กาญจนากาศ¹, ณฐนนท ทวีสิน¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ เชาว์ สวัสดิ์พุทรา^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; chao2014.pp@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลความสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล พบว่า r มีค่า .681, .737, .826 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00; 4) ผลความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .868 อธิบายได้ว่าความผันแปรปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.3 ($R^2 = .753$); 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, บุคลากร, การปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน, สุนิตดา เทศนิยม และ เชาว์ สวัสดิ์พุทรา. (2566). การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 48

บทนำ

การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคม บทบาทของรัฐที่ต่างๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องรับผิดชอบภายใต้กฎหมายและนโยบายที่โปร่งใส การปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้นจะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผลและหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบต่อเงินที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยวัตถุประสงค์มุ่งเน้นกำกับให้องค์กรภาครัฐดำเนินการภาระหน้าที่โดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยได้กำหนดแนวทางเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติ ต่อมาได้มีการยกเลิกระเบียบดังกล่าวเพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อน และได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการและข้าราชการต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป็นการครอบคลุมหลักเกณฑ์ที่ประกาศใช้มาก่อนหน้าหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรในหลายๆ ด้านโดยใช้หลักบริหารงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาอีกด้วย (เทียนนท์ แสงบุตร, 2563)

ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้หน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร (บรรยงค์ โตจินดา, 2550)

สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล มาเป็นหลักในการบริหารงาน โดยกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในนโยบายของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารให้มีความพร้อมและให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เน้นการบริหารที่มีความโปร่งใส ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละภาคส่วน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร แต่โดยทั่วไปบุคลากรมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม อีกทั้งระบบการบริหารองค์กร เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบ้านเมือง เช่น การบริหารระบบราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ การทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ ส่งผลให้การบริหารงานบุคลากร จึงมีพฤติกรรมการบริหารในทรรณะที่แตกต่างกัน เดิมในการบริหารงานจะมีลักษณะในการออกคำสั่ง จากระดับบนสู่ระดับล่างเพียงอย่างเดียว จึงอาจเป็นสาเหตุให้งานขององค์กรล้มเหลวได้ พฤติกรรมการบริหารที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ การแสดงออกถึงเจตนาของผู้บริหารที่ต้องการให้งานขององค์กรนั้นดีมีประสิทธิภาพมีคุณภาพและสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และแผนการที่วางไว้โดยไม่ได้คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาว่าจะมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5, 2566)

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บังเกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย และการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานและสังคมไทยอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่อง

ธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพและเชื่อว่าจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ ให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการของบุคลากรที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

การทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่มีมาแต่โบราณกาลนับแต่สมัยเพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์หลายท่านได้พยายามค้นหารูปแบบการปกครองที่ดีแต่ก็ยังไม่ได้ความหมายและขอบเขตที่ชัดเจน อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบและวิวัฒนาการ รูปแบบธรรมาภิบาลที่ดีที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตกของประเทศที่ได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคม และสามารถฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายหลังสงคราม ซึ่งต่อมาระบบการปกครองดังกล่าวผสมผสานกับระบบราชการ เวบเบอร์ (Weberian) ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งลักษณะของระบบดังกล่าวเป็นการปกครองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับขั้น มีการเมืองที่เป็นกลาง มีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้ และมีการประสมประสานของระบบคุณธรรม อย่างไรก็ตาม รูปแบบของเวบเบอร์ (Weberian) ยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้และสานต่อ เนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ต่อการจัดการ ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก นอกจากโครงสร้างระบบราชการทำให้การปกครองบ้านเมืองขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังก่อให้เกิดช่องทางการบิดเบือนการใช้อำนาจและการคอร์รัปชัน ในช่วงต้น พ.ศ.2523 นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องว่า แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและการปรับปรุงรูปแบบของการปกครองใหม่ ธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดี หรือที่เรียกกันว่า Good Governance หรือธรรมาภิบาล ดังนั้น แนวคิดธรรมาภิบาล จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมือง พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมูลคโล) (2552) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล เพื่อที่จะให้เป็นแนวทางในการใช้หลักธรรมประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีความหมาย Good Governance เป็นการปกครองที่ดี โดยรัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลักรัฐและรัฐบาลมีระบบและการใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สามารถตรวจสอบได้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2550; สุดจิต นิमितกุล, 2543; ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อปี พ.ศ.2542 โดยมติคณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งในระเบียบในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ

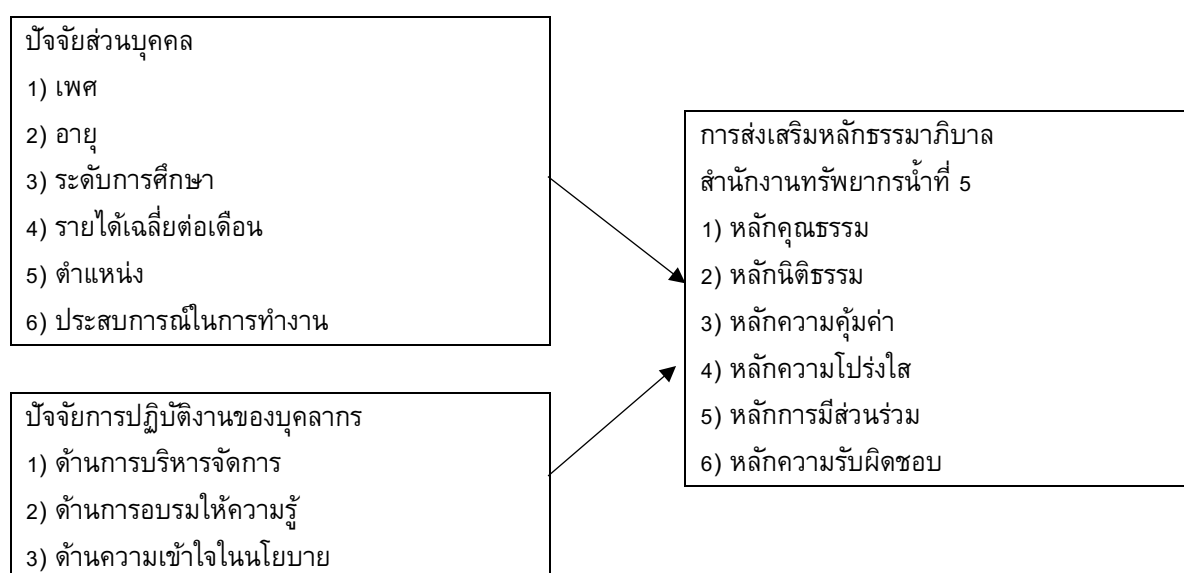
- 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล
- 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยแรงศรัทธาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
- 3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

- 4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมพิจารณาการแสดงประชามติหรืออื่นๆ
- 5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
- 6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 110 คน (สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5, 2566) กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .978 การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อ

ประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความเข้าใจในนโยบาย และด้านการอบรมให้ความรู้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการบริหารจัดการ	4.36	.488	มากที่สุด	1
2) ด้านการอบรมให้ความรู้	4.24	.530	มากที่สุด	3
3) ด้านความเข้าใจในนโยบาย	4.27	.502	มากที่สุด	2
รวม	4.29	.466	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลใน สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านหลักคุณธรรม	4.35	.536	มากที่สุด	1
2) ด้านหลักนิติธรรม	4.31	.531	มากที่สุด	3
3) ด้านหลักความคุ้มค่า	4.22	.490	มากที่สุด	5
4) ด้านหลักความโปร่งใส	4.26	.584	มากที่สุด	4
5) ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.18	.610	มาก	6
6) ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.35	.541	มากที่สุด	2
รวม	4.28	.490	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้านการอบรมให้ความรู้ และด้านความเข้าใจในนโยบาย โดย r มีค่า .681, .737, .826 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านการบริหารจัดการ	0.681***	0.000
2) ด้านการอบรมให้ความรู้	0.817***	0.000
3) ด้านความเข้าใจในนโยบาย	0.839***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .868 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 75.3 ($R^2 = 0.753$) ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$\text{Decision} = .557 + .035\text{Manage} + .346\text{Know} + .492\text{Policy}$$

$$(0.404) \quad (3.613) \quad (4.915)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ได้ดีที่สุด คือ ด้านความเข้าใจในนโยบาย อันดับรองลงมาคือ ด้านการอบรมให้ความรู้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .035, .346 และ .492 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความเข้าใจในนโยบาย และด้านการอบรมให้ความรู้ โดยหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานและเป้าหมายการดำเนินงานด้านทรัพยากรน้ำที่มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล มีการวางแผนงานพร้อมกำหนดกิจกรรมและโครงการ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของหน่วยงานและสังคม ด้วยการนำความรู้ไปปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ และหน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนและใช้หลักธรรมาภิบาลกำหนดภาระหน้าที่ให้ตรงกับองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ และหน่วยงานมีเป้าหมายที่กำหนดให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งประชาชนให้เข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุให้เห็นผลของงาน มีการปรับปรุงการทำงานการมอบหมายงาน ระเบียบวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของของบุคลากรเป็นไปตามนโยบายและหลักธรรมาภิบาล เป็นเพราะผู้บริหารมีการประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ประกอบไปด้วย การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์กร โดยที่การบริหารจัดการในแต่ละหน้าที่การปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถเข้าใจงานที่บุคลากรทำตามนโยบายและการบริหารงาน มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ

ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกต้องที่ควร อีกทั้งนโยบายการขับเคลื่อนระบบงานของภาครัฐ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งและทำให้องค์กรสามารถแข่งขันสู่ระดับโลกได้ สอดคล้องกับ พระราชวรณชัยวัฒน์ และ ชีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการตามพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน คือ การบูรณาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ มีความพอใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และความไตร่ตรอง กับการบริหารจัดการ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมองค์การ ส่งผลให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ยังสอดคล้องกับ สมชัย ปราบริทธิ์ และคณะ (2566) พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการและการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และสอดคล้องกับ ศิริ รุ่งภัทรเสวต (2566) พบว่า ความรับผิดชอบและคุณธรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำองค์กรภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา โดยการเป็นผู้บริหารที่ดีควรยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารงานของภาครัฐในทุกๆ ด้าน โดยชอบธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการวางกฎข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับร่วมกัน มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์ จริใจ ตลอดจนมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ มีความโปร่งใส การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เราทำทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ และมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานดังกล่าว ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพขององค์กรภาครัฐ และความเจริญก้าวหน้าของชุมชน สังคม และประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

จากผลการวิเคราะห์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้วยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมโดยปราศจากอคติตามหลักนิติธรรม โดยมีข้อบัญญัติและข้อบังคับได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคน มีการวางแผนการให้บุคลากรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามมาตรการประหยัดพลังงาน ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากรผู้ร่วมงานให้รับรู้และเข้าใจนโยบายการบรรลุเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานทุกขั้นตอน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นเพราะผู้บริหารมีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้อื่นเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความอดทน อดกลั้น และมีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การบริหารงานสอดคล้องเป็นไปตามข้อบัญญัติและข้อบังคับตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีการปฏิบัติงานสอดคล้องตามข้อบัญญัติและข้อบังคับ และการบริหารงานได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับ พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม และคณะ (2564) พบว่า การบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น ธรรมาภิบาลนับเป็นกระแสที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้ความสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึก รับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้นๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและ

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และสอดคล้องกับ ภูมิทัศน์ บุญเจือ (2564) พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ พบว่า ด้านการสรรหา เน้นการใช้หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ด้านการพัฒนาเน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส ด้านการรักษาไว้เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม และด้านการใช้ประโยชน์เน้นใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ปัจจัยด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านเงิน

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้านการอบรมให้ความรู้ และด้านความเข้าใจในนโยบาย โดย r มีค่า .681, .737, .826 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ ไพรัตน์ จิมหาด และคณะ (2566) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเท่ากับ .67 รองลงมาคือ ตัวแปรเจตคติ ตัวแปรความพึงพอใจ ตัวแปรแบบอย่างในการทำงาน และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .61, .52, .31 และ .24 ตามลำดับ และสอดคล้องกับ นพมาศ สิทธิมงคล และคณะ (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .868 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 75.3 ($R^2 = 0.753$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลได้ดีที่สุด คือ ด้านความเข้าใจในนโยบาย สอดคล้องกับ กรปักษ์ พงศ์วิพัฒน์โยธิน (2563) พบว่า ธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลบางปูสามารถพยากรณ์คุณค่าสาธารณะได้ร้อยละ 55.8 โดยธรรมาภิบาลด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าสาธารณะ ได้แก่ หลักค่านิยมประชาธิปไตย ($Beta = .317$) หลักประชาธิปไตย ($Beta = .380$) และหลักความรับผิดชอบต่อการบริหาร ($Beta = .174$) ส่วนหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณค่าสาธารณะที่นัยสำคัญทางสถิติ .000 และสอดคล้องกับ โกเสก กุดตุ้ม และคณะ (2563) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินขาม จัหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ด้านหลักการมีส่วนร่วม (มีค่าเบต้า = .390) หลักความคุ้มค่า (มีค่าเบต้า = .236) หลักนิติธรรม (มีค่าเบต้า = .130) และหลักความโปร่งใส (มีค่าเบต้า = .102) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะได้ร้อยละ 66.40

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .035, .346 และ .492 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ วรินทร์ และสำราญ และคณะ (2560) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และสอดคล้องกับ ราเชน ชามัน (2562) ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านบุคลากรประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม มีการประยุกต์ในระดับมากที่สุด 2) ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลข้าราชการด้านบุคลากรประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวม มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด 3) ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อการประยุกต์หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านบุคลากรประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง ทั้งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก
- 2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาโครงการของภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นการคอร์รัปชัน และการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม
- 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดโยงกับประชาชนและประเทศชาติ ตระหนักในความสำคัญประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดเวลาและงบประมาณให้มีความคุ้มค่ามากขึ้น ซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
- 4) ควรส่งเสริมให้ทุกส่วนงานเห็นว่าหลักธรรมาภิบาลให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้ระบบบริหารหน่วยงานร่วมขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง เช่น สัมภาษณ์แบบเชิงลึกเพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน
- 2) ควรศึกษาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ในเขตรับผิดชอบของจังหวัดอื่นๆ นำมาเปรียบเทียบกับสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 เพื่อจะได้ทราบประเด็นปัญหาสำคัญที่คล้ายกัน และจะนำไปเป็นข้อสรุปในการแก้ไขขั้นตอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรปักษ์ พงศ์วิวัฒน์โยธิน. (2563). *ธรรมาภิบาลกับคุณค่าสาธารณะของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- โกเสก กุดตุ้ม, สามารณ อัยกร และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2563). อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดตาก. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(78), 159-168.
- จารุวรรณ ชัยวัฒน์ และ ชีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล. (2566). การบริหารจัดการตามพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 84-95.
- เทียนนท์ แสงบุตร. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- นพมาศ สิทธิมงคล, ชีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล และ ธิดิฐิณี หมั่นมี. (2566). การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน. *Journal of Modern Learning Development*, 8(2), 138-125.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม, พระครูใบฎีกาศักดิ์ดิษฐ์ สุนตจิตโต และ สัญญา สดประเสริฐ. (2564). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 8(1), 35-47.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2552). *หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ราชบุรี: วัดหลวงพอสถธรรมกายาราม.

- ไพรัตน์ นิยมหา, พระครูอรุณสุตาลังการ, พระครูวิรัตธรรมโชติ, ดิเรก นุ่นกล้า, ณิชารีย์ ปรีชา. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 10(2), 483-498.
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราเชน ชามัน. (2562). การประยุกต์หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านบุคลากรประจวบคีรีขันธ์. *Lawarath Social E-Journal*, 1(2), 13-29.
- วรินทร์ และสำราญ, สุพัตรา จุณณะปิยะ และ วลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2560). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 6(1), 61-69.
- ศิริ รุ่งภัทรเสวต. (2566). ความรับผิดชอบและคุณธรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), 160-173.
- สมชัย ปราบริทธิ์, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, ศรีญลักษณ์ เทพวารินทร์ และ สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า. (2566). ความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานจังหวัดเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(2), 20-34.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 (นครราชสีมา). (2566). *ธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการบริหารงาน*. สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/profile.php?id=100066723547285> (12 มีนาคม 2566).
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).