

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเครือข่ายภาคใต้

จินตนา เช่งลิ่ม ร.ม.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครือข่ายภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามคุณลักษณะบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง และ จังหวัดยะลา จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และ Independent Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.45$) รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.16$) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามลักษณะบุคคล พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($p=0.132$) บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ตำแหน่งที่มีความเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) คือ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างประจำ ปัญหาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาหลักนิติธรรม ร้อยละ 55.29 กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ร้อยละ 85.88 รองลงมาด้านหลักนิติธรรม ให้มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และด้านหลักความคุ้มค่า ควรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงทุกปีงบประมาณให้เป็นรูปธรรม ร้อยละ 65.88 ตามลำดับ

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

* นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

Application of good governance for human resource management In Sirindhorn Southern College of Public Health Network

Chintana Sengsim M. POL.Sc*

ABSTRACT

This survey research proposed to 1) assess opinions of good governance for human resource management among personnel working at Sirindhorn Southern College of Public Health Network, 2) compare between opinion levels of good governance for human resource management and general characteristics, and 3) determine problems towards good governance for human resource management. A total of 85 personnel were recruited from Sirindhorn Southern College of Public Health Trang and Yala. Data collection was obtained using a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and independent sample t-test.

The results revealed that opinions of good governance for human resource management of participants were observed at moderate level ($\bar{X}=3.13$). Worthiness aspect of good governance for human resource management showed the highest mean score ($\bar{X}=3.45$), followed by moral principles ($\bar{X}=3.16$), respectively. The comparison between good governance for human resource management and general characteristics of the participants were found that good governance for human resource management of participants with different genders, educational levels, and working experience was not significantly different ($p = .132$). However, their positions showed different in opinions statistically significant ($p < .05$), temporary employees had significantly difference in opinions with director and deputy director, head office, officer, and permanent personnel. Problems of application of good governance for human resource management in overview were observed at moderate level (55.29%). Additionally, 86% participants opined that rule of law should be informed and worthiness should be used to improve performance constructively (65.88%).

Keywords : Good Governance, human resource management

* General Administration officer, Sirindhorn College of Public Helth Trang

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่ดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาสังคม เป็นกลไกหลักและแหล่งรวมทรัพยากร อันหลากหลาย และส่วนประกอบที่สำคัญคือโครงสร้างของหน่วยงาน กลไกการบริหารงานและกำลังคนในการปฏิบัติงาน ระบบราชการไทยในปัจจุบันประสบปัญหา 3 ประการ คือ ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวิธีในการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงานของหน่วยงาน และปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ข้าราชการมักมีทัศนคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลง¹ สำหรับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นองค์การที่รับผิดชอบ ได้มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์และมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยตามสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ประกอบกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีนโยบาย ข้อกำหนดสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ และได้มีการกำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หรือที่เรียกว่าหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งหลักธรรมาภิบาล นั้น หมายถึง ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม² หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า³

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดการวิเคราะห์งาน การวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนิเทศ

การพัฒนาการประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และการติดต่อสื่อสาร⁴ ซึ่งมีความหมายเหมือนกันกับการบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหา การวิเคราะห์ การวางแผน การจ่ายค่าตอบแทน การปฐมนิเทศ การพัฒนา การบำรุงรักษา และการประเมินผล⁵ ซึ่งเป็นกระบวนการเดียวกัน ดังนั้นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การมีการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันแต่ละองค์การให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเป็นงานที่ต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การจะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การกำกับดูแลของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าธรรมาภิบาลเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งรวมถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบราชการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การและพัฒนาประเทศ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร และบุคลากรในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ผลิตบุคลากรด้านสุขภาพสนองการพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศ มีจำนวน 7 แห่ง สำหรับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครือข่ายภาคใต้ประกอบด้วย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง ซึ่งมีการบริหารงานบุคคลและการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล จึงสนใจที่จะศึกษาความเห็นของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครื่องช่วยภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครื่องช่วยภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามลักษณะของบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครื่องช่วยภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครื่องช่วยภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะครอบคลุมการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล ตามโครงสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณค่า

ตัวแปร ที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของวิทยาลัยการสาธารณสุขในเครื่องช่วยภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการช่วยภาคใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 109 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่ม 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเลือกครั้งนี้เท่ากับ 85 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง จำนวน 47 คน และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา จำนวน 38 คน ประชากรกลุ่มที่เป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ คัดเลือกโดยเฉพาะเจาะจง ประชากรกลุ่มอื่น ๆ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก ไปยังวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง การเก็บแบบสอบถาม ได้รับกลับคืน เดือนกรกฎาคม 2554 จำนวน 85 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิด หลักธรรมาภิบาลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็น และปัญหาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง ทดสอบเครื่องมือวิจัยโดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาความเชื่อมั่น

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ผลการทดสอบการใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90 ด้านหลักคุณธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89 ด้านหลักความโปร่งใส ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.74 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93 ด้านหลักความ รับผิดชอบ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.82 และด้านหลักความคุ้มค่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89 ด้านปัญหาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และ Independent Sample t-test

ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.20 มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 38.33 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.20 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ร้อยละ 34.10 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 28.20

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จำนวน (n = 85)

ความคิดเห็นต่อการใช้ หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$ (ค่าเฉลี่ย)	SD (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	การแปลค่า	การจัด อันดับ
1. หลักนิติธรรม	3.07	0.83	ปานกลาง	3
2. หลักคุณธรรม	3.16	0.91	ปานกลาง	2
3. หลักความโปร่งใส	3.05	0.85	ปานกลาง	5
4. หลักความมีส่วนร่วม	3.06	0.86	ปานกลาง	4
5. หลักความรับผิดชอบ	3.03	0.82	ปานกลาง	6
6. หลักความคุ้มค่า	3.45	1.02	ปานกลาง	1
ภาพรวม	3.13	0.88		

จากตาราง ที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.45$) รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.16$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.07$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.06$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.05$) และด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พิจารณาเป็นประเด็นในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นต่อการใช้หลัก		จำนวน (n = 85)		
ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์		$\bar{x}$	SD	แปลค่า
พิจารณาเป็นประเด็น				
หลัก	- การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจนตาม			
นิติธรรม	ระเบียบกฎหมาย	3.32	0.95	ปานกลาง
	- ช่องทางการเปิดเผยข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ			
	ประโยชน์ให้กับบุคลากรทราบ	2.80	1.04	ปานกลาง
หลัก	- การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้			
คุณธรรม	ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในหน้าที่หลัก	3.53	0.90	ปานกลาง
	- มีระบบการจัดสวัสดิการ การสร้างบรรยากาศที่ดี	2.90	1.00	ปานกลาง
หลักความ	- การบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ			
โปร่งใส	มีคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษร	3.51	0.72	ปานกลาง
	- การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อ			
	ส่วนรวมอย่าตรงไปตรงมาและการเข้าถึงข้อมูล ได้	2.93	0.89	ปานกลาง
	อย่างสะดวก			
หลักความมี	-บุคลากรทุกกลุ่มงานสามารถวางแผนงานเพื่อพัฒนา			
ส่วนร่วม	ตนเอง	3.25	0.85	ปานกลาง
	-บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของ			
	ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง	2.58	0.92	ปานกลาง
หลักความ	-ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลตระหนักในหน้าที่			
รับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	3.18	0.70	ปานกลาง
	-ผู้บริหารให้ความสำคัญและระดมความเห็นในการ			
	แก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ด้าน	2.90	0.89	ปานกลาง
	บริหารงานบุคคล			
หลัก	-นโยบายการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน	4.39	1.05	สูง
ความคุ้มค่า	-การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	ถูกต้อง ความทันเวลาที่กำหนด เช่น การสรรหาการ			
	บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่ง	2.95	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พิจารณาเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน แสดงผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ด้านหลักนิติธรรม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจนตามระเบียบกฎหมาย ($\bar{X} = 3.32$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีช่องทางเพื่อมีการให้เปิดเผยข้อมูลข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรทราบ ($\bar{X} = 2.80$)

ด้านหลักคุณธรรม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในหน้าที่หลัก ($\bar{X} = 3.53$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีระบบการจัดสวัสดิการการสร้างบรรยากาศที่ดี ($\bar{X} = 2.90$)

ด้านหลักความโปร่งใส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารในรูปแบบ คณะกรรมการ โดยมีคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้คณะกรรมการทราบ ($\bar{X} = 3.51$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างตรงไปตรงมา และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 2.93$)

ด้านหลักความร่วมมือ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรทุกกลุ่มงานสามารถวางแผนการบริหาร งานเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.25$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง ($\bar{X} = 2.58$)

ด้านหลักความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.18$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 2.90$)

ด้านหลักความคุ้มค่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ องค์กรมีการมีนโยบายการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 4.39$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถูกต้อง ความทันเวลาที่กำหนด เช่น การสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.95$)

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง ตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ในภาพรวมไม่แตกต่าง ($p=.132$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักความโปร่งใส เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.007$) ผลวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$) พิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อหลักการใช้ธรรมา ภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) คือ ด้านหลัก นิติธรรม กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่าง กับกลุ่มผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หัวหน้า กลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างประจำ ด้านหลัก คุณธรรม กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่าง กับกลุ่มผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หัวหน้า กลุ่มงานมีความเห็นแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใส ผู้อำนวยการและรอง ผู้อำนวยการ มีความเห็นแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่างกับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่างกับ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติงาน และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ด้านหลัก ความรับผิดชอบ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็น แตกต่างกับ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างประจำ ด้านหลักความคุ้มค่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมี ความเห็นแตกต่างกับหัวหน้ากลุ่มงาน และ ลูกจ้างประจำ

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ปัญหาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร เครือข่ายภาคใต้ สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก มีความคิดเห็นต่อปัญหา การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหา ด้านหลักนิติธรรม มีมากที่สุด ร้อยละ 55.29 รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลัก ความคุ้มค่า ร้อยละ 50.58 และบุคลากรเห็นว่า มี ปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านหลักหลักการมีส่วนร่วม ร้อยละ 41.17

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครือข่าย ภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้ข้อ เสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการใช้หลัก ธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ ปัญหาด้านหลักนิติธรรม เรื่องกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทราบ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 65.88 รองลงมา ควรกำหนดนโยบายในการ บริหารงานให้ชัดเจน ร้อยละ 54.12 ด้านหลัก คุณธรรมควรให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ร้อยละ 85.88 รองลงมา ควรให้มี กระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่มีความ เป็นธรรม ร้อยละ 41.18 ด้านหลักความโปร่งใส ควรให้มีการตรวจสอบและการประเมินผลตาม ภาระงาน ร้อยละ 58.82 รองลงมา ควรปรับปรุง การประชาสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารที่ทันสมัย ร้อยละ 51.76 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดง ความคิดเห็น ร้อยละ 56.47 รองลงมา ควรกระจาย อำนาจในการบริหารงาน ให้ชัดเจน เช่น มีคำสั่ง และรายละเอียดเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ

51.76 ด้านหลักความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานที่ชัดเจน จะต้องสอดคล้องกับพันธกิจและโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน ร้อยละ 51.76 รองลงมา ควรเปิดโอกาสให้นุคลากรประเมินระบบ การปฏิบัติงานด้านบุคลากร ร้อยละ 48.24 ด้านหลักความคุ้มค่า ควรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงทุกปีงบประมาณให้เป็นรูปธรรม ร้อยละ 65.88 รองลงมา ควรมีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งกระบวนการ ร้อยละ 61.18 นอกจากนี้ยังพบปัญหาการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างจริงจัง บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีสวัสดิการผู้บริหารขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับบุคลากร ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพการทำงานเชิงบริหาร

สรุปและอภิปรายผล

คุณลักษณะของบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อการให้ความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ที่ จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546)⁶ ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์มีผลต่อกระบวนการใช้หลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีความเห็น ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา แก้วดี (2546)⁷ ทำการวิจัยเรื่องความเห็น ของพยาบาลต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้การบริหารจัดการในโรงพยาบาล พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลตำแหน่งในระดับสูงผู้บริหารจะต้องใช้หลัก

ธรรมาภิบาลสูงกว่าระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะต้องควบคุม กำกับ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ มรกต โกมลดิษฐ์ (2546)⁸ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของทองสุข มาตย์คำมี (2549)⁹ ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 2 โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบการศึกษาปัจจุบัน มีช่องทางที่ไม่จำกัด สังคมยุคโลกาภิวัตน์ และการสื่อสารเข้าถึงสังคมมากขึ้น ทุกคนสามารถหาความรู้ได้ตลอดเวลาประสบการณ์ อาจมีผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์สูง มีการนำหลักการบริหารจากประสบการณ์มาใช้เพื่อการบริหารจัดการที่ดีได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ วันดีศรี (2546)¹⁰ ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม และด้านนิติธรรม เท่านั้น ที่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของทองสุข มาตย์คำมี (2549) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นวิทยาลัยการสาธิตสุขที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ เป็นพื้นที่เสี่ยง จำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยอื่น ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจจะส่งผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านอื่นในภาพรวม

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่ามีความเห็นไม่แตกต่าง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าบุคลากรมีความเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ส่วนใหญ่ ตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการควบคุมกำกับดูแลมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำและไม่มีตำแหน่งหน้าที่ทางด้านการบริหาร เช่น ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถ

แบ่งออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะของงานได้เป็น 3 กลุ่มหลักๆ คือการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ และการดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์¹¹ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นโอกาสที่บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตน อย่างเต็มที่ การเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง ต่อหมู่คณะ และต่อองค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปัญหาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมบุคลากรเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาโดยส่วนใหญ่คือด้านหลักนิติธรรม อาจเป็นเพราะบุคลากรขาดความเข้าใจในการใช้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ปฏิบัติ ซึ่งงานบริหารงานบุคคล มีหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ที่ปฏิบัติค่อนข้างมาก และมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหาร และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเมื่อมีการปรับปรุง หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของวิทยาลัย หรือสอดแทรกในการประชุมคณะกรรมการบริหารและการประชุมบุคลากร และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบที่มีความทันสมัยและมีการติดตามการปฏิบัติตามระเบียบเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านหลักนิติธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบเป็นระยะ

ด้านหลักคุณธรรม ควรให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ควรให้มีการตรวจสอบและประเมินผลตามภาระงาน ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย และที่สำคัญ ควรนำผลประเมินมาปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม ทั้งกระบวนการและข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรควบคุมกำกับติดตามงานอย่างจริงจัง สำหรับปัญหาดังกล่าว อาจเป็นเพราะลักษณะเป็นพื้นที่เสี่ยงในการปฏิบัติงานและบุคลากรเสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการภายในให้มีความชัดเจนครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ควรให้มีการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ในการได้รับสวัสดิการภายใน ควรจัดสวัสดิการให้มีความเป็นธรรม และความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เครือข่ายภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมาภิบาลให้มากยิ่งขึ้น รายละเอียด ดังนี้

ระดับนโยบาย

1. สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารวิทยาลัย และมีการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางทั้งในและนอกองค์กร

2. ควรจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยในด้านการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. จัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และนำผลการประเมินใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารวิทยาลัย

ระดับปฏิบัติ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เพราะสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดน อาจทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจ

2. การตรวจสอบการปฏิบัติงานและการประเมินผลตามภาระงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อส่วน รวมอย่างตรงไปตรงมา และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พุทธศักราช 2540

3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการอนุรักษ์และมาตรการประหยัดพลังงาน ประหยัดวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. การประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และให้มีการแจ้งในประชุมบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจยิ่งขึ้น

5. ควรให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและตนเอง และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน

6. ด้านหลักความโปร่งใส ทุกกลุ่มงานควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและการประเมินผล ตามภาระงาน ด้วยความโปร่งใส และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างตรงไปตรงมาและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

7. บุคลากรควรสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

8. บุคลากรควรมีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาตนเอง ได้อย่างอิสระ เหมาะสม เพื่อความคุ้มค่าและก่อให้เกิดความประหยัด และเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในการประหยัดกระดาษและค่าใช้จ่ายในการส่ง หนังสือ และการปฏิบัติตามนโยบายการอนุรักษ์และประหยัดพลังงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบราชการไทย. 2547. หน้า 30.
2. บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างหลักธรรมาภิบาลในสังคมไทย. 2542. หน้า 91.
3. วรณพร เทพหัสดิน ณ อยุธยา, สุทธปรีดา, ปานจิต จินดากุล. คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. 2552.
4. เสนาะ ดิยาวัว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2539.
5. ชงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. 2526. หน้า 35-37.
6. จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ. การบริหารทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม. เขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี. 2546.
7. ขวัญตา แก้วดี. ความคิดเห็นของพยาบาลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ โรงพยาบาล:ศึกษากรณี โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง. 2546.
8. มรกต โกมลดิษฐ์. การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2546.
9. ทองสุข มาดย์คำมี. การบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. 2549.
10. เบญจวรรณ วันดีศรี. ความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดร้อยเอ็ด. 2546.
11. วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา. 2547. หน้า 126.