



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย
Management according to the principles of good governance and the
effectiveness of court personnel in Chiang Rai Province.

พิชามณูชัช วงศ์ชัย* สิทธิพงษ์ เมียงเจียง** จรัสศรี รูปขำดี*** สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์****

Pichamon Wongchai, Sitthipong Meingjueng, Jarassri Roopkumdee
and Surajet Chaiphonphong

*-****สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*

Pacific Institute of Management Science

Email: pims.data.qa@gmail.com

Received January 29, 2025 : Revised: August 30, 2025: Accepted: October 19, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ประชากร คือ บุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย 362 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีผู้ตอบแบบสอบถาม 340 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson Correlation

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเท่ากับ 0.214, 0.310, 0.278, 0.318, 0.272 และ 0.428 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพ, บุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย



Abstract

The objectives of the research article are 1) to study the level of administration according to the principles of good governance of court personnel in Chiang Rai Province 2) To study the relationship between administration with good governance principles and the effectiveness of court personnel in Chiang Rai Province. The population is 362 court personnel in Chiang Rai Province using a questionnaire as a tool. To store data there were 340 people who took the questionnaire, representing a percentage of 93.92 %. Statistics used in data analysis. Including frequency, percentage, mean, standard deviation. and correlation analysis using Pearson Correlation.

The results of the research found that 1) Management according to the principles of good governance of court personnel in Chiang Rai Province as a whole. At the highest level considering each of the findings, it was found that the item with the highest average number 1 was the principle of transparency. Their opinions were at the highest level, followed by the aspect of moral principles. Rule of law Principles of participation Principles of responsibility and the principle of value for money, respectively. 2) Management according to the principles of good governance, including the rule of law. Moral principles principle of transparency Principles of responsibility and the principle of value for money there is a positive relationship with the work efficiency of court personnel in Chiang Rai Province. Statistically significant at 0.01 with a correlation coefficient found. of the principles of good governance in all 6 areas on the effectiveness of personnel performance were equal to 0.214, 0.310, 0.278, 0.318, 0.272 and 0.428, respectively.

Keywords: administration, principles of good governance, effectiveness, court personnel in Chiang Rai Province

บทนำ

การบริหารหลักธรรมาภิบาล ที่จำเป็นสำหรับประเทศไทยเรา ก็คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้มีประสิทธิผล และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ในปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม โดยสามารถเสนอข้อเรียกร้องมีการรวมตัวของประชาชน กลุ่มมวลชนผู้ใช้แรงงานและองค์กรของภาคเอกชน เพื่อเข้ามามีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทางการเมืองและการบริหารงานภาครัฐ ตลอดจนการ



ประกอบธุรกิจเอกชนเพื่อความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยเติบโตด้วยความแข็งแกร่ง สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้ประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสงบสุข และพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป และในปัจจุบันสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจและสังคมในประเทศและต่างประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากด้านเทคโนโลยีประชาชนและการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ถูกถ่ายทอดถึงอย่างฉับไวอย่างไรก็ตามระบบการบริหารจัดการของผู้ดูแลและสังคมไทยยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง สาเหตุที่ทำให้ยุคโลกาภิวัตน์เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (กมลชนก กาญจนกุล (2560). หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารกิจการบ้านเมือง และได้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้แข็งแกร่งเกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องผลักดันการปฏิบัตินโยบายของหน่วยงานของรัฐให้มีระดับธรรมาภิบาลเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยการบริหารงานภาครัฐด้วยความโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันหลักที่สร้างและผดุงความยุติธรรมให้แก่สังคมไทย ผ่านกลไกอำนาจอธิปไตยฝ่ายตุลาการ ทั้งการพิจารณาพิพากษาคดี โกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมายเพื่อภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมไทยอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก ด้วยความเที่ยงธรรม รวดเร็วและเสมอภาคภายใต้หลักนิติธรรม การบริหารงานของศาลยุติธรรมในประเทศไทยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความยุติธรรม ความโปร่งใสและความเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรม โดยได้ยึดหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ใน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัตินโยบายอย่างมีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมาเป็นหลักและประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยได้นำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและการจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ โดยหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย:

หลักนิติธรรมคือการตรากฎหมายและข้อบังคับให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน รวมถึงการกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ทุกฝ่ายได้ตกลงไว้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคม

หลักคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้กับทั้งบุคคล องค์กร และสังคม โดยการปลูกฝังความซื่อสัตย์ ขยัน มีระเบียบวินัย และการปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณ จะช่วยผลักดันให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

หลักความโปร่งใสหมายถึง การดำเนินงานที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและ



ง่ายตาย พร้อมทั้งมีกระบวนการที่ช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือการดำเนินงานขององค์กรได้ ในระดับองค์กรหมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่อกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ภายในองค์กรจะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงานเงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร หลักการมีส่วนร่วมหมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา หรือการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือการบริหารงานของรัฐ การมีส่วนร่วมนี้ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ มีความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของตนเองในสังคม รวมถึงความสำนึกในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ และการมีความกระตือรือร้นในการร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาลดลดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลของการกระทำของตนในระดับองค์กรหมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่างเพื่อให้ความรับผิดชอบต่อทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบ

หลักความคุ้มค่า หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ทั้งนี้ในระดับองค์กรหมายถึงผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมดเพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาคธุรกิจและภาคเอกชนทำได้และมีประสิทธิภาพสูงสุดออกไป เลื่อนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. 2546:4)

ศาลในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ศาลจังหวัดเชียงราย ศาลแขวงเชียงราย ศาลแขวงเวียงป่าเป้า ศาลจังหวัดเทิง และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานศาลยุติธรรม มีภาระหน้าที่หลักในทางตุลาการและการสนับสนุนงานของสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นทรัพยากรและเป็นกลไกที่มีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรมสุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงานมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำพร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



และพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากศาลอีกด้วย ทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีรวมไปถึงหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

จากแบบสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจของประชาชน และผู้รับฟังความคิดเห็น พบว่าประชาชนให้ความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่บางกลุ่มงานที่ยังมีการใช้บริการไม่เข้าถึงความต้องการของประชาชน ยังคงยึดติดในความเป็นข้าราชการของตน ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ไม่ใส่ใจที่จะบริการประชาชน ขาดจิตสาธารณะ ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร และปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ยังคงยึดติดกับรูปแบบวิธีปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ไม่พัฒนาความรู้ความสามารถหลากหลาย ไม่ใส่ใจต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรศาลจังหวัดเทิง จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารศาลในท้องที่อื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของบุคลากรศาล

ในจังหวัดเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร
2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร
4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร
5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร
6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่าสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากร



ขอบเขตการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยคือ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีหลัก 6 ประการ

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ ศาลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 ศาล ประกอบด้วย ศาลจังหวัดเชียงราย ศาลแขวงเชียงราย ศาลแขวงเวียงป่าเป้า ศาลจังหวัดเทิง และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงราย จำนวน 362 คน ดำเนินการวิจัยโดยใช้ประชากรทั้งหมด

กรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม ความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ศาลจังหวัดเชียงราย ศาลแขวงเชียงราย ศาลแขวงเวียงป่าเป้า ศาลจังหวัดเทิง และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงราย รวมจำนวน 362 คน ดำเนินการวิจัยโดยเลือกใช้ประชากรทั้งหมด เครื่องมือในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของบุคลากรศาล ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่เก็บได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach, 1970 (Cronbach's Alpha Coefficient; α) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, 125) พิจารณาเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896, 0.938, 0.760, 0.971 และ 0.884 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของประสิทธิผลของบุคลากร



ศาลในจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989, 0.971, 0.949 และ 0.877 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจากตัวอย่างตามจำนวนของแต่ละศาลที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ แบบการสำรวจ (Survey) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า คือ ผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยการใช้ภาษา ซึ่งจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อ่านและตอบแบบสอบถามเอง และผู้วิจัยรับแบบสอบถามโดยทันที เพื่อคอยชี้แจง และอธิบายข้อสงสัยให้แก่กลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่เข้าใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อความปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดใช้ในแบบสอบถามปลายเปิด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย โดยใช้ Pearson Correlation โดยพิจารณาจากใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 (Best, 1977)

ผลการวิจัย

บุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย การศึกษาครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม 340 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรศาลจังหวัดเชียงราย 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี 238 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00

ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงรายผลการศึกษาพบว่าบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับที่ 1 ด้านหลักความโปร่งใส ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.14$) อันดับที่ 2 หลักนิติธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.21$) อันดับที่ 3 หลักคุณธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.95$, $\sigma = 0.24$) อันดับที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) อันดับที่ 5 หลักความรับผิดชอบ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.31$) อันดับที่ 6 หลักความคุ้มค่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ



สำหรับประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.42$) รองลงมา คือ ความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.17$) คุณภาพของงาน ความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจของลูกค้าและบริการความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย โดยใช้ Pearson Correlation พบว่า

- 1) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักนิติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.214 ($p < 0.01$)
- 2) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักคุณธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.310 ($p < 0.01$)
- 3) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.278 ($p < 0.01$)
- 4) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.318 ($p < 0.01$)
- 5) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.272 ($p < 0.01$)
- 6) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.428 ($p < 0.01$)



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

| Correlations | | | | | | | ประสิทธิผล |
|-----------------------------------|------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------------|
| | หลัก นิติธรรม | หลัก คุณธรรม | หลัก ความโปร่งใส | หลัก การมีส่วนร่วม | หลัก ความ รับผิดชอบ | หลัก ความคุ้มค่า | การ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร |
| หลักนิติธรรม | 1 | | | | | | |
| หลักคุณธรรม | .769** | 1 | | | | | |
| หลักความโปร่งใส | .744** | .818** | 1 | | | | |
| หลักการมีส่วนร่วม | .590** | .672** | .688** | 1 | | | |
| หลักความรับผิดชอบ | .320** | .361** | .312** | .676** | 1 | | |
| หลักความคุ้มค่า | .423** | .437** | .410** | .612** | .488** | 1 | |
| ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | .214** | .310** | .278** | .318** | .272** | .428** | 1 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

อภิปรายผล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ด้านหลักความโปร่งใส จากการสรุปการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับที่ 1 จากทั้งหมด 6 ด้าน และพบว่าหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับทราบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง มีมาตรฐานและมีประสิทธิสูง สอดคล้องกับ ลาวัลย์ เพ็ญประยูร (2553) วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม รองลงมา คือ ความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน คุณภาพของงาน และความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ ตามลำดับ

การบริหารหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ



บุคลากรศาลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในระดับสูงสุด มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ให้รวดเร็วขึ้น จัดสรรตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสม หรือความชำนาญ ด้านในการปฏิบัติหน้าที่ รณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน หรือยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้รับ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ราเชนทร์ ลิขิตวัฒน์ ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน มัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

- 1) ผู้บริหารศาล ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวในการบริหารงาน ควรเน้นปรับปรุงในส่วนข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 2) ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ทราบถึงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร เพื่อที่จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารงานศาลอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
- 3) ผู้บริหารศาลในเขตอำนาจศาลอื่น สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) ผู้บริหารศาลสามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของหลักความโปร่งใสกับประสิทธิผลของบุคลากร ด้านความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจการให้บริการ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 3) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของหลักความรับผิดชอบกับประสิทธิผลของบุคลากร ด้านความตั้งใจของบุคลากรที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจ ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีจิตอาสาในการทำงานแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่



บรรณานุกรม

- กมลชนก กาญจนกุล (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กานต์สินี วราพงศ์พิศาล (2562). การบริหารงานธุรการในศาลยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาในศาลจังหวัดอุบลราชธานี รายงานวิจัยปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ชั้นทอง ไทยทวี (2562) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- จุฑาทากาญจน์ เก่งกลีกิจ (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- தியานந்த் แสงบุตร (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ รายงานวิจัยปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธัญสมร กลิ่นจันทร์ (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ปริญญารัฐประศาสนศาสตรนโยบายสาธารณะการจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราโมทย์ แสนกล้า (2562). หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ปรีดาร์ตน์ อุบลสุวรรณ (2560). ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานอำนวยการประจำศาลแขวงดุสิต สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยทองสุข.
- พนิดา ฤทธิ์เทพ (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในภาค 7 รายงานวิจัยปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- พระสุริยยะ ศรีสุระ (2565). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6 (1), 80-90.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- พิมพ์ชนก โพธิ์ชา (2563). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 5 (1), 63-74.
- เพลงไพลิน ลินธนนชัย (2566) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยงยุทธ สกกุลประกายพร (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ขุนแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน รายงานวิจัยปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
วิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- ราเชนฐ์ สีชีวัฒน์ (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์กรของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562). แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งทิภา กมล (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4 (3), 358-
367.
- วัชรพล หมายสวัสดิ์ (2562). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณี ศาลจังหวัดพังงา เอกสาร
ประกอบการอบรมหลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รุ่นที่ 18” วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- วุฒิศักดิ์ เพียรจิตร (2564). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล
ตำบลหมอนนาง อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
บุญศิริการพิมพ์



สถาบันพระปกเกล้า. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566

จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี_พ.ศ.2546

สถาบันพระปกเกล้า. การบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2553

สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566

จาก <http://www.osmnortheast-n1.moi.go.th/new/download/2474/>

สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545

สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566

จาก <https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/chainapo/%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.%2045.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร

กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566

จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/234833>

สุกัญญา โปธิจาทุม (2563). ธรรมชาติและจัดการคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการภาครัฐ แบบเบ็ดเสร็จจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ วิทยาลัยธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี วิทยานิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.