วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article
DOI: 10.14456/jdl.2025.66

A Relationship between Good Governance Principle and Modern Organizational Justice of Buddhist Universities

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

Suthep Pornpa[1]*, Tanachat Pratoomsawat[2]

สุเทพ พรพา[1]*, ธนชาติ ประทุมสวัสดิ์[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. **Suthep Pornpa ***
สุเทพ พรพา*
สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Modern Organizational Management
Faculty of Liberal Arts
Krirk University, Thailand.
Email: sutape.ponpa@gmail.com

2. **Tanachat Pratoomsawat, Ph.D.**
ดร. ธนชาติ ประทุมสวัสดิ์
สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Modern Organizational Management
Faculty of Liberal Arts
Krirk University, Thailand.
Email: jack0816555419@gmail.com

คำสำคัญ:
ธรรมาภิบาล; ความยุติธรรมในองค์การ; การบริหารงาน; มหาวิทยาลัยสงฆ์

Keywords:
Good Governance; Organizational Justice; Administration; Buddhist Universities

Article history:
Received: 29/12/2024
Revised: 10/01/2025
Accepted: 15/02/2025
Available online: 01/03/2025

ABSTRACT

The purposes of this dissertation were: 1) to study good governance principle of Buddhist universities; 2) to study modern organizational justice of Buddhist universities; 3) to study a relationship between good governance and modern organizational justice of Buddhist universities; and 4) to compare good governance affecting modern organizational justice of Buddhist universities. The samples used in this study were personnel of Buddhist universities with the amount of 321 persons. The instrument used to collect data was a research questionnaire. Statistics uses in this study were Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis. The research results showed that: 1) Good governance principle of Buddhist universities, in total, was perceived at a high level ($\bar{x}$ = 3.46, S.D. = 0.84). In particular, rule of law had the highest mean score ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.94), followed by virtue ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 0.87), accountability ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 0.92), economy ($\bar{x}$ = 3.44, S.D. = 0.92), transparency ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 0.93) and participation ($\bar{x}$ = 3.41, S.D. = 0.93) respectively. 2) Modern organizational justice of Buddhist universities, in total, was perceived at a high level ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.66). In particular, interactional justice had the highest mean value ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.75), followed by distributive justice ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.72), and procedural justice ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = .76) respectively.

3) Good governance principle had a relationship with modern organizational justice of Buddhist universities at a

statistical significance of .01 level. 4) Good governance principle had an effect on modern organizational justice of Buddhist universities with a statistical significance of 0.01 level (F = 185.785) and p = .000) at 78.5 percentage (Adjust R^2 = 0.785), whereas the rest 21.5 percentage was a result of other variables which were not studied in this research. In particular, it was found that good governance principle had an effect on modern organizational justice of Buddhist universities with a statistical significance of 0.01 level, which can be ranked from higher to lower as follows: rule of law (Beta = .428, p < .01), virtue (Beta = .373, p < .01), participation (Beta = .228, p < .01) and transparency (Beta = .165, p < .01)

How to Cite:

Pornpa, S. & Pratoomsawat, T. (2025). A Relationship between Good Governance Principle and Modern Organizational Justice of Buddhist Universities. *Journal Dhamma for Life, 31*(1), 218-234.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ 4) เพื่อเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.87) หลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.92) หลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.92) หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.93) และหลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.93) ตามลำดับ 2) ความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = .754) รองลงมาได้แก่ การแบ่งปันผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = .72) และ กระบวนการขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = .76) ตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (F = 185.785 และค่า p = .000) โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 78.5 (Adjust R^2 = 0.785) ที่เหลืออีกร้อยละ 21.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หลักนิติธรรม (Beta = .428, p < .01) หลักคุณธรรม (Beta = .373, p < .01) หลักการมีส่วนร่วม (Beta = .228, p < .01) และหลักความโปร่งใส (Beta = .165, p < .01)

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

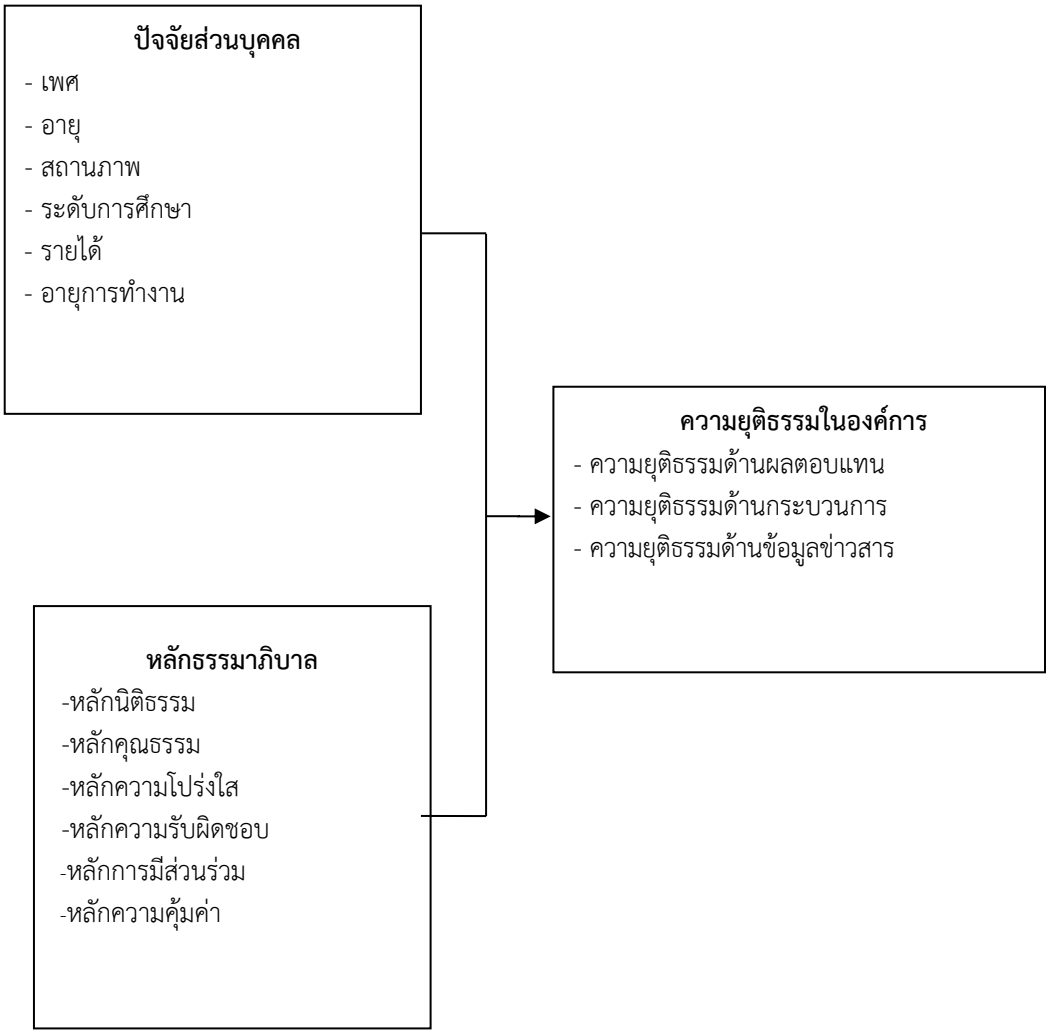
มหาวิทยาลัยไทยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับสูงเพื่อผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้และพัฒนาสังคม และตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงาน สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศและขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยช่วยยกระดับขีดความสามารถของกำลังคนให้สามารถแข่งขันและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ รวมทั้งเป็นคนดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอันประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส่ หลักคุณธรรมจริยธรรม หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม กฤษณพงศ์ กีรติกร (2557) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยไทยได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากว่า ผลิตบัณฑิตไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือนายจ้าง ทำให้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด หรือไม่คุ้มค่ากับการลงทุน บัณฑิตที่เรียนจบแล้วขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถเป็นผู้นำทางปัญญา หรือพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง บัณฑิตขาดจิตวิญญาณหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รู้วิชาแต่ไม่รู้สังคม เทวฤทธิ์ วิญญา (2564) กล่าวว่า ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือในกำกับของรัฐประสบกับปัญหาทางการบริหารมากมาย เช่น อาจารย์ที่เป็นพนักงานถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมเพราะอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีกฎหมายคุ้มครองด้านสวัสดิการจึงถูกให้ออกจากงานโดยง่าย นอกจากนี้ อาจารย์ที่เป็นพนักงานมีสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม คือ มีสัญญาจ้างแบบปีต่อปี ครั้งแรก 1 ปี จากนั้น จ้างอีก 2 ปี ต่อสัญญาไปอีก 3-5 ปี ทำให้ขาดความมั่นคงในงาน โดยสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานว่าจะต่อสัญญาจ้างให้หรือไม่ อาจารย์ที่เป็นพนักงานได้รับความไม่เป็นธรรมด้านสวัสดิการ เช่น เรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาล เป็นต้น

ธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ศรีพัชรา สิทธิกำจร, 2551) องค์การภาครัฐและภาคเอกชนจึงควรใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยใช้หลักนิติธรรมเป็นกรอบในการดำเนินงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา และหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่องค์การ ชุมชน และสังคมโดยรวม (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) สุรชัย ขวัญเมือง (2548) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวคิดและแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน บนพื้นฐานของความถูกต้อง และความชอบธรรมโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์ประกอบที่สำคัญของหลักธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดี ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการบริหารจัดการที่สามารถช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น หากพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ จะทำให้องค์การมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ปัญหาด้านความยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในทางสังคมเท่านั้น แม้ในองค์การก็มีปัญหาด้านความยุติธรรมเช่นเดียวกัน เช่น การจ้างงาน การมอบหมายภาระงาน การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน และการดูแลสวัสดิการของพนักงาน (Folger (1998) ได้จำแนกความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ประการ คือ 1. ความยุติธรรมด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการพิจารณาผลประโยชน์และค่าตอบแทน และ 3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ พนักงานสามารถรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยการเปรียบเทียบจากผลตอบแทนที่ได้รับกับภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ดังที่ Guerrero and Andersen (2014) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การสามารถสังเกตได้จากการที่บุคคลในองค์การเดียวกันทำงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน มีภาระงานและผลงานเท่ากัน ได้รับผลตอบแทนที่เหมือนกัน หากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม ก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความพึงพอใจในองค์การที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่หากพนักงานรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรมก็จะมีทัศนคติทางบวก มีความรักและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ความยุติธรรมในองค์การเป็นความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้พนักงาน และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Folger, R., & Cropansano, R. (1998) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์การ ประกอบด้วยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีอยู่ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในกำกับของรัฐที่บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 เปิดสอนหลายสาขาวิชาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ถึงปริญญาเอก ปัจจุบันมีทั้งพระภิกษุสามเณรและฆราวาสเข้าไปศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า มหาวิทยาลัยสงฆ์จำเป็นต้องดำรงไว้ซึ่งหลักธรรมาภิบาลอันเป็นหลักการปฏิบัติที่จะก่อให้เกิด ความยุติธรรมในองค์การและสร้างความพึงพอใจและความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเชื่อว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า จะสามารถก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตที่เกิดขึ้นได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง โดยเฉพาะจากมุมมองของนักลงทุนต่างชาติที่มองว่าองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยขาดความสามารถ ขาดศักยภาพ ไม่มีความน่าเชื่อถือ และขาดหลักธรรมาภิบาล ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐ ที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีปัญหาเรื่องด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมถึงปัญหาทางการเมืองภายในประเทศ ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากต่างประเทศเพื่อนำมาลงทุนในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งในด้านสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ เพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานสำหรับประชาชน ซึ่งการกู้ยืมเงินนี้ต้องมาพร้อมกับข้อตกลงและข้อสัญญาที่มีเรื่องของ “หลักธรรมาภิบาล” เป็นข้อกำหนดร่วมในทุกสัญญา สถานการณ์นี้ทำให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและเร่งหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยเฉพาะความพยายามในการสร้างและนำ “หลักธรรมาภิบาล” มาปรับใช้ในทุกองค์กร และด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งเสริม“ธรรมาภิบาล” ในภาครัฐ ซึ่งเป็นองค์กรหลักและมีบทบาทสำคัญในการบริหารประเทศ โดยมีปัญหาในด้านระบบและการปฏิบัติงานอย่างมาก การบริหารภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดจุดเน้นที่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิผลในภารกิจของรัฐ เน้นความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการทำงาน และกระจายอำนาจและภารกิจไปยังท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น

จากสาเหตุดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือป้องกันอย่างเหมาะสม การฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจของไทยอาจต้องใช้เวลานานกว่าที่ควร ดังนั้น การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน คือ การขจัดสาเหตุของปัญหาเหล่านี้ และสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเพื่อให้เกิดขึ้นจริงในทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ในประเทศไทย หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่สนับสนุนส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้ดำเนินงานด้วยความสุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว หลักธรรมาภิบาลมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญหลายฉบับ ตัวอย่างที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรมคือรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2550 และรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2560 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ซึ่งได้บัญญัติมาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ถ้าหากมีการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้การบริหารงานเกิดความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐโดยประชาชนและองค์กรที่ เกี่ยวข้องและระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศได้ ถวิลวดี บุรีกุล (2545) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นหลักการปฏิบัติ มิใช่เน้นหลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแบบเดิม แต่เป็นหลักการการทำงานเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้ว จะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือ ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความถูกต้องความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ศูนย์คุณธรรม(องค์กรมหาชน) (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมือง องค์กร สถาบัน หรือธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผย ความโปร่งใส ความรับผิดชอบการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ตรวจสอบได้ ความชอบธรรม ยุติธรรม ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

Folger และ Cropansano (1998) ได้จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน 1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคลเมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน เขาจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ 2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ว่าวิธีการ กลไกหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรมเช่นกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทหรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆในองค์การ 3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งเป็นความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจและสิ่งที่อธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึง

จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้ และความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์การหรือบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนกันทางสังคม ซึ่งในองค์การอาจหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ได้

Colquitt et al (2001) และ Channuwong (2018) ได้แบ่งองค์ประกอบในเรื่องความยุติธรรมออกเป็น 3 ด้าน เช่นกัน 1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ ความรับรู้ความยุติธรรมเกี่ยวกับเรื่องของผลตอบแทน (Outcomes) ที่ได้รับ ซึ่งจะเป็นตัวทำนายถึงค่านิยมที่เป็นเสมือนมาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรม โดยมีเกณฑ์พื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการคือ ความยุติธรรม (Equity) คือการที่พนักงานควรจะได้รับรู้ถึงรางวัลที่ตนได้รับ จากสิ่งที่พวกเขาได้ลงแรงไปในการทำงาน และในกฎของความเสมอภาคจะต้องตัดสินโดยยึดเอาทักษะและความสามารถเป็นสำคัญ ความเสมอภาค (Equality) บุคคลควรจะมีโอกาสได้รับผลลัพธ์หรือรางวัลอย่างเท่าเทียมกัน และ ความต้องการ (Need) รางวัลที่บุคคลควรได้รับควรอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งหากตรงกับความต้องการของตนแล้วก็จะรับรู้ว่ามีความยุติธรรม ดังนั้นแล้วเกณฑ์ในเรื่องของผลตอบแทน องค์การต้องหาความสอดคล้องกันในเรื่องของผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมเกี่ยวกับเรื่องของนโยบายและกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยมีการแบ่งประเด็นไว้เป็น 2 ประเด็นดังต่อไปนี้ คือ การให้ความสำคัญของเสียง หรือการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมหากว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนั้น และการให้ความสำคัญขององค์ประกอบเชิงโครงสร้างของกระบวนการ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจขึ้นมาได้ หลักเกณฑ์ในประเด็นนี้แนะว่า ในการตัดสินใจควรทำด้วยความถูกต้อง ปราศจากอคติ และผลตอบแทนสามารถปับเปลี่ยนได้ 3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) เป็นความยุติธรรมของบุคคลที่เกิดภายในองค์การ และมีความเหมาะสมกับเวลา สถานการณ์ รวมถึงมีความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในองค์การด้วย ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) และข้อมูลข่าวสาร (Informational)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์
2. เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์
4. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

สมมติฐานการวิจัย

Ha1: หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

Ha2: หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งมีจำนวน 2515 คน ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.04

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Virtue) ความโปร่งใส (Transparency) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความคุ้มค่า (Economy) และตัวแปรตาม คือ ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice= DJ) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice = PJ) และ ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice = IJ)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า จำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice= DJ) 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice = PJ) และ 3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional Justice = IJ) จำนวน 22 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 และ 2.หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ

แบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงาน ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2567 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2567 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.04

2. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความยุติธรรมในองค์การของรัฐวิสาหกิจไทย 3. ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความยุติธรรมในองค์การของรัฐวิสาหกิจไทย 4. ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การของรัฐวิสาหกิจไทย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47 S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หลักนิติธรรมธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.87) หลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.92) หลักความ ประหยัด ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.92) หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.93) และ หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.93) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาพรวม

หลักธรรมภิบาล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หลักนิติธรรม	3.55	0.87	มาก	1
2. หลักคุณธรรม	3.52	0.95	มาก	2
3. ความโปร่งใส	3.42	0.93	มาก	5
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.41	0.93	ปานกลาง	6
5. หลักความรับผิดชอบ	3.49	0.92	มาก	3
6. หลักความคุ้มค่า	3.44	0.92	มาก	4
โดยรวม	**3.47**	**0.84**	**มาก**	

ผลการวิเคราะห์ความยุติธรรมในองค์การของมหาวิทยาลัยสงฆ์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.75) รองลงมาได้แก่ การแบ่งปันผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.72) และ กระบวนการขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.76) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและจำแนกรายด้าน

ความยุติธรรมในองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน	3.62	0.72	มาก	2
ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ	3.55	0.76	มาก	3
ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ	3.84	0.75	มาก	1
โดยรวมเฉลี่ย	**3.68**	**0.66**	**มาก**	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

Ha3: หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิสหสัมพันธ์พบว่า องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลอันประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์หรือค่า r พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่า r อยู่ที่ .795 .793.797 และ .782 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านหลักการมีส่วนร่วมและองค์ประกอบด้านหลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ในระดับสูง โดยมีค่า r อยู่ที่ .806 และ .828 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยรวม

Variables	LAW	VIR	TRA	PAR	ACC	ECO	OJU
LAW	1	.881**	.809**	.807**	.823**	.717**	.795**
VIR		1	.832**	.780**	.832**	.764**	.793**
TRA			1	.802**	.825**	.702**	.797**
PAR				1	.813**	.692**	.806**
ACC					1	.772**	.828**
ECO						1	.783**
OJU							1

** p<.01

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นใจที่ร้อยละ 99 หรือมี P-Value น้อยกว่า 0.01

ผลการวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis with Enter Method) พบว่า ในภาพรวม ตัวแปรอิสระ คือหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (F = 185.785 และค่า p = .000) โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 78.5 (Adjust R^2 = 0.785) ที่เหลืออีกร้อยละ 21.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หลักนิติธรรม (Beta = .428, p < .01) หลักคุณธรรม (Beta = .373, p < .01) หลักการมีส่วนร่วม (Beta = .228, p < .01) และหลักความโปร่งใส (Beta = .165, p > .01) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยรวม

ตัวแปร	ความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	.336	.097		3.479*	.001
การบริหารงานตามหลักนิติธรรม(LAW)	.423	.060	.428	1.044*	.000
การยึดมั่นในหลักคุณธรรม (VIR)	.247	.059	.373	.154	.000
การดำเนินงานด้วยหลักความโปร่งใส (TRA)	.148	.050	.165	2.948*	.003
การส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วม (PAR)	.204	.047	.228	1.353*	.000
การส่งเสริมหลักความรับผิดชอบ (ACC)	-.162	.055	-.179	2.970*	.078
การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า (ECO)	-.019	.040	-.020	6.112	.143
R^2 =	.780			F =	185.784*
Adjust R^2 =	.785	SE =	.392	P =	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หลักนิติธรรมธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความ ประหยัด หลักความโปร่งใส และ หลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์มีการออกกฎระเบียบและข้อบังคับภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม ควบคู่กับพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรชัย ขวัญเมือง (2548) และ ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2553) ที่กล่าวว่า หลักนิติธรรมเป็นแนวทาปฏิบัติที่สำคัญมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและกติกา ที่เป็นธรรม เที่ยงตรง ทันสมัย เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และมีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การแบ่งปันผลตอบแทน และกระบวนการขององค์การตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ให้ความสำคัญกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์ก าร

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้ใช้หลักการปฏิสัมพันธ์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร สองคล้องกับแนวคิดของ Wiseman และ Stillwell (2022) ที่กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรแต่ละคนในองค์การเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่องค์การปฏิบัติหรือจ่ายค่าตอบแทนแก่พวกเขาเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่พวกเขาปฏิบัติ ซึ่งแบ่งเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก จะช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความรัก ความสามัคคีของคนในองค์การ เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Akram et al. (2019) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทโทรคมนาคมของประเทศจีน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน Karkoulian et al. (2016) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อการสร้างความรู้สึกเชิงบวกให้กับพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ จึงควรส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การเข้าไปในระบบของโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ Chen et al. (2015) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นแนวคิดที่สำคัญมากสำหรับการจัดการองค์การสมัยใหม่ Greenberg (1990) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน และยังหมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอในการชี้แจงให้พนักงานทราบเพื่อช่วยลดความวิตกกังวลหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ พบว่า หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ โดยรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักนิติธรรมส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า สามารถอภิปรายได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว และทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้เนื่องจากการการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ รวมทั้งทำให้องค์การยุคใหม่เกิดความยุติธรรมเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ถวิลวดี บุรีกุล (2545) ที่กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปรูปธรรมมากกว่าการเน้นภาคทฤษฎีแบบเดิม การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลจึงสามารถคาดหวังผลว่า จะได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ พีรพล ไทยทอง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0 ผลการศึกษาพบว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชนโดยส่วนรวม โดยมีการกำหนดหลักการและแนวทางตามหลักเหตุผลและความเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความความยุติธรรม ความเป็นธรรม ก่อให้เกิดความเสมอภาค ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และช่วยลดปัญหาคอรัปชั่นของผู้ปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐ สถาบันการศึกษาและสถาบันครอบครัวเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐและส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้มีจิตสำนึกในการเป็นคนดีของสังคม เพื่อผลิตคนดีเข้าสู่ระบบการบริหารงานภาครัฐและสังคมโดยรวม

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณพบว่า หลักนิติธรรมส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด โดยหลักนิติธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ประกอบด้วยการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การวางกฎระเบียบอย่างถูกต้องและชอบธรรมตามหลักธรรมาภิบาล การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างยุติธรรมและเสมอภาค เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น และการจัดวางระบบควบคุมภายในที่ครอบคลุมตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ สามารถอภิปรายได้ว่า หลักนิติธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคลากรและประชาชนด้วย สอดคล้องกับที่สถาบันพระปกเกล้า (2548) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของหลักนิติธรรม คือ การคุ้มความยุติธรรม ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การบริหารงานตามหลักนิติธรรมจะทำให้เกิดการยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการออกกฎระเบียบที่เป็นธรรม และมีการบังคับใช้อย่างถูกต้อง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ศรีวิทยา (2557) ที่กล่าวว่า หลักนิติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญมาก เป็นเสาหลักของการพิทักษ์ระบอบประชาธิปไตย สร้างความสันติสุข ความเสมอภาคและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และสามารถใช้เป็นกลไกในการสร้างความปรองดองสามัคคีของคนในองค์การและสังคม หลักการสำคัญของหลักนิติธรรมคือ การจำกัดอำนาจของรัฐและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน หลักนิติธรรมจึงสอดคล้องกับหลักธรรมวินัยในทางพุทธศาสนาที่เน้นความเที่ยงตรงและความเที่ยงธรรม The United Nations (2011) กล่าวว่า หลักนิติธรรม หากนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา จะก่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การ สังคมและประเทศ ช่วยทำให้สังคมปราศจากการทุจริต คอรัปชั่น และการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาค (Unequal treatment) สอดคล้องกับแนวคิดของ Channuwong (2008) และพิทยา บวรวัฒนา (2546) ที่กล่าวว่า การดำเนินการตามหลักนิติธรรมคือการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

หลักคุณธรรมมีผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ สามารถอภิปรายได้ว่ามหาวิทยาลัยสงฆ์ให้ความเป็นธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร พัฒนาระบบคุณธรรมซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างจรรยาบรรณในการบริหารงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมไม่เล่นพรรคพวก สถาบันพระปกเกล้า (2548) กล่าวว่า หลักคุณธรรมหมายถึงการยึดมั่นในหลักศีลธรรม จริยธรรม ความถูกต้องดีงาม โดยหลักคุณธรรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น คือ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความจริงใจ ความอดทน ความมีระเบียบวินัย ความมีน้ำใจ ความเสียสละ ความละอายต่อบาป ความเกรงกลัวต่อบาป ความอ่อนน้อมถ่อมตนและความสุภาพอ่อน พระพรหมคุณาภรณ์ (2558) กล่าวว่าหลักคุณธรรมที่ควรมีไว้ประจำใจเพื่อสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การและสังคม คือหลักการเว้นจากอคติหรือความลำเอียง 4 ประการ คือ 1. ฉันทาคติ (Prejudice caused by love or desire; partiality) ความลำเอียงเพราะความความชอบ และรักใคร่ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะอ้างเอาความรักใคร่หรือความชอบพอกัน ซึ่งมักเกิดกับตนเอง ญาติพี่น้อง และคนสนิทสนม ความเอนเอียงเพราะชอบจะทำให้สูญเสียความเป็นกลาง และไม่สามารถที่จะวางตน และปฏิบัติต่อทุกคนให้เท่าเทียมกันหรือเสมอกันได้ 2. โทสาคติ (Prejudice caused by hatred or enmity) ความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ ความเกลียดชัง หรือความโกรธแค้น หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะความเกลียดชัง ความโกรธ หรือการลุแก่อำนาจ

เพราะโทสะ เพราะมีจิตใจที่ไม่หนักแน่น ไม่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันได้ 3. ภยาคติ (Prejudice caused by fear) ความลำเอียงเพราะความกลัว หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความหวาดกลัว หรือเกรงกลัวภยันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง และครอบครัว จึงทำให้ขาดความความกล้าหาญ โดยเฉพาะความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ กล้าคิด กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และ 4. โมหาคติ (Prejudice caused by delusion or stupidity) ความลำเอียงเพราะความหลงเพราะไม่รู้หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรมเพราะความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รีบตัดสินใจก่อนพิจารณาให้ดี การไม่เปิดใจให้กว้าง จึงทำให้มองโลกในแง่ร้าย และไม่สามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

หลักการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยหลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความยุติธรรมในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจดำเนินนโยบายเร่งด่วนทุกครั้ง มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมเสนอโครงการ กิจกรรมก่อนนำมาบรรจุในแผนพัฒนาประจำปี เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบข้อบังคับ และตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสำคัญๆ ย่อมก่อให้เกิดความยุติธรรมต่อบุคลากรภายในองค์การ การส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบข้อง ประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะ (2545) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานระดับต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งได้ ดังนี้ คือ ผู้บริหารตัดสินใจเอง ผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานแล้วตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกันกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจแทน พธูวิไล เจษฎาดิลก (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบริษัทเอกชนในยุควิถีชีวิตใหม่ พบว่า หลักการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับสวัสดิภาพและสวัสดิการ รวมถึงเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนทำให้พนักงานมีผูกพันต่อองค์การและทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ วันชัย วัฒนศัพท์ (2543) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์การและผู้มีส่วนได้เสีย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับ รวมถึงการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของเมธา สุวรรณสาร (2543) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย รวมถึงจัดการทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง การมีส่วนร่วมจึงเป็นการเพิ่มอำนาจให้กับบุคลากรในองค์การและประชาชน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การบุคลากรและประชาชนโดยทั่วไป

หลักความโปร่งใสส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มหาวิทยาลัยจัดดสถานที่ให้บุคลากรเข้า ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารขององค์กรที่บุคลากรควรทราบ มหาวิทยาลัยติดประกาศผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างเปิดเผย มหาวิทยาลัยมีการประกาศรับสมัครบุคลากร ที่จะรับเข้ามาทำงานอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษบง วัยเจริญวัฒนะ (2546) ที่กล่าวว่า ความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาคือการเปิดเผยข้อมูล

อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังซ่อนเร้น ดำเนินงานตามกฎระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้ สุรชัย ขวัญเมือง (2548) กล่าวว่า หลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้โปร่งใส มีกระบวนการทำงาน กฎกติกา และข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ ประชาชนหรือบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก มีระบบตรวจสอบที่ดีและมีความเป็นอิสระ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2549) ที่พบว่า ความโปร่งใสเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจและการบริหารงานทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน และจะต้องสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในทุกการดำเนินงานของหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใสจึงเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความถูกต้องและความชอบธรรมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งจะช่วยสร้างความยุติธรรม ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจระหว่างคู่สัญญาทางธุรกิจอีกด้วย Amartya Sen (1999) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยป้องกันทุจริตคอรัปชัน การให้สินบน และการไม่รับผิดชอบด้านการเงิน ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่ช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ทำให้การบริหารจัดการในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การแบ่งปันผลตอบแทน และ กระบวนการขององค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ หลัก ธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 78.5 (Adjust R^2 = 0.785) ที่เหลืออีกร้อยละ 21.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรนำหลักธรรมาภิบาลคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรออกกฎระเบียบและข้อบังคับโดยคำนึงถึงหลักนิติธรรม คือ มีการออกกฎระเบียบที่ถูกต้อง เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย และมีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรกำหนดแนวทางในการสร้างความยุติธรรมในองค์การโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีการปฏิบัติอย่างโปร่งใสในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ

4. มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรมีการพิจารณาเพิ่มผลประโยชน์และสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนให้กับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรอัตราจ้าง ซึ่งมีเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าเกณฑ์

5. มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรมีนโยบายและแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์เพื่อให้สามารถอยู่ทำงานในมหาวิทยาลัยเพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). ธรรมาภิบาล : หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่. วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, 1(2), 14-25.**

ถวิลวดี บุรีกุ. (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ. เอกสารประกอบการบรรยาย. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

เทวฤทธิ์ วิญญา. (2564). หลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร.

สุรชัย ขวัญเมือง. (2548). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. วารสารครุศาสตร์, สืบค้นจาก http://ci.psru.ac.th/article/22-09-2548_16-28-14.doc.

โสมสุดา เล็กอุดากร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันอุดมศึกษาเกษตรศาสตร์.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. (2551). การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันอุดมศึกษาศิลปากร.

อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียน สุขมพงษ์ ชาญนุวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา. (2561). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน. วารสารการบริหารปกครอง, 7(1), 67-86.

Amstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. London: Kogan.

Bowin, R.B. & Harvey, D. (2001). Human resource management: An experiential approach. New Jersey: Supper Saddle River, Prentice-Hall.

Channuwong, S. (2008). Human resource management of the private and public universities in Bangkok Metropolitan Areas. Journal of Association of Private Higher Education Institutions of Thailand**,** 14(2), 176-191.

Channuwong, S. (2018). The relationship between good governance principles and organizational justice: A case study of Bangkok government officials. Asia-pacific Social Science Review, 18(3), 43-56.

Folger, R., & Cropansano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. San Francisco: Sage, Thousand Oaks.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work. New Jersey: Prentice Hall.

Ivancevich, J.M. (2008). Human resource management. New York: McGraw-Hill.

Meglich, P. (2017). Human resource management, 15th edition. Nebraska: Cengage Learning.

Miner, J.B. & Crane, D.P. (1995). Human resource management: The strategic perspective. New York: HarperCollins.

Stone, J.R. (2008). Managing human resource. Australia: John Wiley and Suns.