



## อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

### The Influential of Good Governance on Perceived Organizational Justice of Employee in Hat Yai Municipality

สงบ ขุนศรีหวาน<sup>1\*</sup>, กอแก้ว จันทร์กิงทอง<sup>2</sup> และวรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล<sup>2</sup>

Sangkob Khoonsivan<sup>1\*</sup>, Korkaew Jankingthong<sup>2</sup> and Woraluck Lalitsasivimol<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษามหาบัณฑิต, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Master of Business Degree in Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>2</sup> Assistant Professor Dr., Department of Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

\*Corresponding author, E-mail: sangkob.kho004@hu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 297 คน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง .738 - .892 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเสตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ คือ (X<sub>1</sub>) หลักนิติธรรม (X<sub>6</sub>) หลักความคุ้มค่า และ (X<sub>3</sub>) หลักความโปร่งใส ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ตามลำดับ ดังนี้ .340 .321 และ .191

**คำสำคัญ:** ธรรมาภิบาล ความยุติธรรมในองค์การ

#### Abstract

The purpose of this research was to study good governance influencing organizational justice of personnel in Hat Yai Municipality Office. The sample group used in this study was 297 personnel working in the Hat Yai Municipality Office. The reliability of questionnaires were between .738 - .892 and analyzed by using Stepwise Multiple Regression Analysis. The result of the research shows that good governance factors The factors affecting the perception of justice in the organization of the personnel in the Hat Yai Municipality office are (X<sub>1</sub>) the rule of law (X<sub>6</sub>) the principle of value and (X<sub>3</sub>) the principle of transparency. Forecast coefficients in the form of standard scores (β), respectively, as .340 .321 and .191.

**Keywords:** Governance, Organizational Justice



## ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ หลักการบริหารในยุคปัจจุบันที่มีอยู่ทั้งการเมืองการปกครอง และการบริหารทั้งภาครัฐบาลและเอกชน รวมถึงองค์การต่าง ๆ การให้ความสำคัญในการบริหารตามธรรมาภิบาลเป็นสิ่งจำเป็น เพราะปัจจุบันการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ล้วนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงนำธรรมาภิบาลในการบริหารซึ่งจะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Good Corporate Governance) (Burikul, 2002) ดังนั้น ควรส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อจัดการคอร์รัปชัน เพราะนำหลักนิติธรรมเป็นกฎระเบียบ นำหลักความโปร่งใสในการตรวจสอบ และมีกฎเกณฑ์สร้างความยุติธรรมทั้งองค์การของรัฐบาล องค์การของเอกชน และสังคมได้ (Uwannoo, 1999) แต่สังคมไทยความยุติธรรมยังเป็นปัญหาสำคัญเห็นได้จากการแบ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ทั้งยังเลือกปฏิบัติอำนวยความสะดวกระหว่างคนร่ำรวยกับคนจน และระหว่างคนมีบารมีอำนาจต่าง ๆ กับคนที่ไม่มียศบารมีและอำนาจ (Vajanasara & Archvanijkul, 2012) โดยความยุติธรรมเป็นปัญหาที่ไม่ได้มีเฉพาะในสังคมแม้กระทั่งองค์การของรัฐบาลต่าง ๆ ยังมีปัญหาของความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรมในองค์การวิเคราะห์ได้ เช่น ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์การ (Folger, 1998)

เทศบาลนครหาดใหญ่ ซึ่งเป็นผู้สะท้อนปัญหาของประชาชน มุ่งมั่นบริการตามแนวทางธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งจะหนุนส่งให้องค์การประสบความสำเร็จเป็นที่จดจำและโจษขาน ตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม (ดาวริกา อักษรถึง, 2557)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ เพราะเทศบาลนครหาดใหญ่ตั้งอยู่บนฐานเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยธรรมาภิบาลอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่



## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะประเด็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และธรรมาภิบาล
2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะบริบทของเทศบาลนครหาดใหญ่

## การทบทวนวรรณกรรม

### ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นศูนย์รวมของหลักบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืน ด้วยความโปร่งใสและยึดมั่นในศีลธรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า “ธรรม” คือ “คุณความดี ความถูกต้อง ความยุติธรรม” และ “อภิบาล” คือ “บำรุงรักษา ปกครอง” ฉะนั้น ธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 น. 1374) โดยธรรมาภิบาล เป็นการบริหารร่วมทั้งรัฐบาลและเอกชนอย่างเท่าเทียมกันและชี้แจงข้อซักถามได้ (กิตติ์รวิ เลชะกุล, 2561) รวมทั้งธรรมาภิบาล เป็นการบริหารเน้นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (สุขุมพงษ์ ชาญนวงค์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา, 2560) ดังนั้น ภาครัฐได้เริ่มใช้ธรรมาภิบาลอย่างจริงจังตามแนวทางของธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (อำนาจ ยอดทอง, 2562) โดยธรรมาภิบาลในงานวิจัยนี้ หมายถึงหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองในการกำหนดระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ให้ภาครัฐบาลและเอกชน สามารถรับรู้ในความยุติธรรม สำเนียงรับผิดชอบพัฒนาสังคมของชาติบ้านเมืองอย่างยั่งยืน

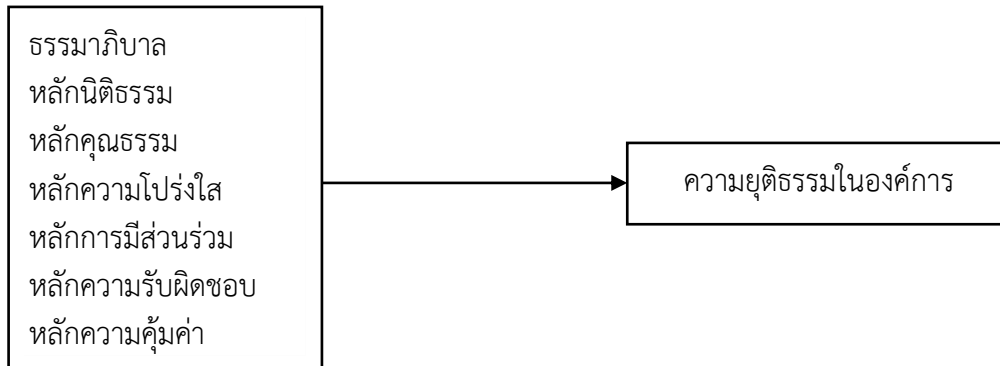
### ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ เป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้จากการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่องค์การได้ปฏิบัติกับตนเองว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ (วราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ, 2558) โดย Folger and Cropanzano (1998, p. 7) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง มีกฎระเบียบที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการให้ผลตอบแทนและกระบวนการตัดสินในการให้ผลตอบแทนและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงระเบียบในการปฏิบัติต่อกันของบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความยุติธรรมเป็นศูนย์รวมพลังแห่งความดี ความสามัคคี และความไว้วางใจ เพราะจะขจัดความแตกแยก ความสับสน ความวุ่นวาย และพสกนกลุ่มคนให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งเป็นสิทธิของมนุษย์ทั้งปวงตามที่กฎหมายระบุไว้ (ประเวศ วะสี, 2554) และผลงานวิจัยการประยุกต์ใช้ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การภาครัฐและเอกชนใน 4 ภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ คือ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ (สุขุมพงษ์ ชาญนวงค์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา, 2560) จึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้



### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 700 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเมื่อเข้าไปในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ตามแผนก ซึ่งผู้วิจัยต้องสังเกตรายชื่อหรือสอบถามบุคคลดังกล่าวว่าปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่หรือไม่ เพื่อความมั่นใจในการเก็บข้อมูล จากนั้นขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม ตามแต่ละหน่วยงานให้ครบตามจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามธรรมาภิบาล ทำการวัดใน 6 มิติ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ และ 2) แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทำการวัดใน 3 มิติ คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .738 – 892 ซึ่งข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	99	33.3
หญิง	198	66.7
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	29	9.8
25 – 30 ปี	69	23.2
31 – 35 ปี	52	17.5
36 – 40 ปี	56	18.9
41 – 45 ปี	43	14.5
46 ปี ขึ้นไป	48	16.2
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	89	30
พนักงานจ้างทั่วไป	169	56.9
พนักงานจ้างตามภารกิจ	39	13.1
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100 %</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 โดยมีช่วงอายุ 25 – 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ช่วงอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 โดยดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเสตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ คือ ( $X_1$ ) หลักนิติธรรม ( $X_6$ ) หลักความคุ้มค่า และ ( $X_3$ ) หลักความโปร่งใส ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เรียงตามลำดับ ดังนี้ .283 .228 และ.132 และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ตามลำดับ ดังนี้ .340 .321 และ.191 และมีค่า Sig. ทั้ง 3 ตัวแปร .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (Adj  $R^2$ ) มีค่า ดังนี้ .492 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน ( $SE_{est}$ ) .352 และค่าคงที่ (a) ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.269 รายละเอียดดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรต้น

ตัวแปรที่เข้า สมการ	คะแนนดิบ Unstandardized Coefficients) (b)	คะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ( $\beta$ )	t	Sig.
ค่าคงที่	1.269	-	9.059	.000
X <sub>1</sub>	.283	.340	6.583***	.000
X <sub>6</sub>	.228	.321	6.359***	.000
X <sub>3</sub>	.132	.191	3.621***	.000
R = .705	Adj R <sup>2</sup> = .492	a = 1.269		
R <sup>2</sup> = .497	SE <sub>est</sub> = .352	F = 96.632		

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(X<sub>1</sub>) หลักนิติธรรม (X<sub>6</sub>) หลักความคุ้มค่า และ (X<sub>3</sub>) หลักความโปร่งใส

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า มีเพียง หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

### อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### อภิปรายผล

ปัจจัยธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่เป็นลำดับที่หนึ่ง คือ หลักนิติธรรม เพราะบุคลากรรับรู้ถึงการนำหลักนิติธรรมในการบังคับใช้กฎระเบียบภายในองค์การอย่างยุติธรรม ซึ่งบุคลากรยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ หลักความคุ้มค่า เพราะบุคลากรรับรู้ถึงการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่ส่วนรวม อีกทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามความรับผิดชอบในแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม และลำดับสุดท้าย คือ หลักความโปร่งใส เพราะบุคลากรรับรู้ถึงการชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกับสุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา (2560) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เพราะตั้งอยู่บนบรรทัดฐานที่สง่างาม โปร่งใส ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยภาษาที่เข้าใจได้ง่าย อีกทั้งผลการวิจัยของ Vitayaudom (2012) พบว่า ธรรมาภิบาลหลักนิติธรรมมีความผูกพันกับหลักความโปร่งใส ซึ่งหลักความโปร่งใสมีความผูกพันกับการรับรู้ความ



ยุติธรรมในองค์การ แสดงว่า การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใสทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การ

ในขณะที่ปัจจัยธรรมาภิบาลที่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ คือ หลักคุณธรรม เพราะบุคลากรรับรู้ถึงหลักคุณธรรมกับหลักนิติธรรมเปรียบเทียบเป็นสิ่งเดียวกัน และหลักการมีส่วนร่วม เพราะอำนาจการตัดสินใจขั้นสุดท้ายฝ่ายบริหารเทศบาลนครหาดใหญ่จะเป็นผู้กำหนด ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับองค์การต้องอยู่ภายใต้นโยบายของฝ่ายบริหารเป็นหลัก รวมทั้งหลักความรับผิดชอบ เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในบางช่วงเวลาอาจต้องปฏิบัติด้วยความกดดันจึงทำให้ไม่สามารถรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชุมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา (2560) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ธรรมาภิบาลหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะการบริหารงานเน้นการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงในการวางแผน และตัดสินใจมากกว่าพนักงาน ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ

#### ข้อเสนอแนะ

เทศบาลนครหาดใหญ่ ควรส่งเสริมการบริหารตามธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะธรรมาภิบาลตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของความดีงาม ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความโปร่งใส และต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านซึ่งย่อมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริการประชาชนอย่างไร้ขีดจำกัด และหนุนเนื่องการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และควรสร้างการรับรู้ความยุติธรรมต่อบุคลากรอย่างโปร่งใส ด้วยการพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานต่อบุคลากรที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และเปิดเผยกระบวนการพิจารณาการกำหนดให้ผลตอบแทนมีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์การอย่างเปิดเผย และชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้สำเร็จ โดยการปฏิบัติของผู้บริหารของเทศบาลนครหาดใหญ่ต่อบุคลากรทุกคนต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติควรเน้นการสร้างควมไว้วางใจต่อบุคลากรควรดูแลเอาใจใส่ ดังลูกที่ต้องปกป้องรักษา ดั่งน้องที่ต้องปกป้องมิให้ใครเข้ามาทำร้าย เพราะทำให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีและควรนำความรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัยในด้านธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำธรรมาภิบาลไปปรับปรุงใช้ในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งผลการรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากรในทุกประเภท เพื่อสร้างองค์การให้กลายเป็นองค์การแห่งความสุข และร่วมกันพัฒนาพื้นที่บริเวณที่รับผิดชอบให้กลายเป็นมหานครแห่งคุณธรรม มหานครแห่งความทรงจำ และมหานครแห่งแสงสี รวมทั้งเป็นมหานครแห่งการจดจำและโจษขานของบุคคลทั่วไป

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาควรเก็บข้อมูลของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการของเทศบาลนครหาดใหญ่ เพื่อเป็นเสียงสะท้อนต่อเทศบาลนครหาดใหญ่ในการปรับปรุงการให้บริการในด้านต่าง ๆ
2. ควรเก็บข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่เพื่อรับรู้ถึงความเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง



3. ควรศึกษาอิทธิพลของบุคลากรในแต่ละประเภทที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครหาดใหญ่

4. ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของเทศบาลนครหาดใหญ่ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อขยายแนวคิดในการพัฒนาเทศบาลนครหาดใหญ่ให้ดีขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติ์รวี เลขกุล. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ดาวริกา อักษรถึง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยความสำเร็จกับระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น *วารสารราชภัฏยะลา*, 9(2), 3-15.
- ประเวศ วะสี. (2554). ความยุติธรรม สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562 จาก <http://www.mcu.acth/site/articlecontentdesc.phparticleid=935&articlegroup-id=187>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วราพร สมบูรณ์นิธิ. (2558). *การศึกษาด้านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ ออยุธยา. (2560). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร. *วารสารมหิดล*, 10(3), 36-47.
- อำนาจ ยอดทอง. (2562). วิเคราะห์เชิงวิพากษ์แนวคิดว่าด้วยทศพิธราชธรรมในพระพุทธศาสนา คือธรรมาภิบาล *วารสารสันติศึกษาปริทัศน์ มจร*, 7(1), 1-19.
- Burikul, T. (2002). *The project to study the development of good governance index*. Nonthaburi: King Prajadhipok' s Institute.
- Folger, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. ThousandOaks, CA: Sage Publication.
- Uwanno, B. (1999). *Good governance in Thai society*. Bangkok: Vinyuchon Press.
- Vajanasara, K., & Archvanijkul, K. (2012). *Population and society, 2012: Minority and justice in Thai society*. N aknon Pathom: Institute for Population and SocialResearch.
- Vitayaudom, W. (2012). *Organization theory*. Bangkok: Thanathat Press.