

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ความหมายของการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ปัจจุบันนักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึง Good Governance ทั้งในแง่ความหมายและความจำเป็นของสังคมไทย รวมทั้งได้วิพากษ์แนวคิดนี้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความหมายภาษาไทยแทนคำว่า “Good Governance” ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ ประชารัฐ การปกครองที่ดี และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ซึ่งพอสรุปนำมาเสนอไว้พอสังเขปดังนี้

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในความหมายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลในมุมมองของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ สังคม เอกชน และประชาชนเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม จึงเรียกชื่อว่า “ธรรมรัฐ”

ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองที่มีหลักการความรับผิดชอบ รับการตรวจสอบ สาธารณะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Kjare, 2004, p. 24)

ธีรยุทธ บุญมี (2541, หน้า 9) กล่าวว่า “รัฐธรรมนูญ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ ระหว่าง ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชน โดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารจัดการของ แผ่นดิน ดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม ในการปกครองและการบริหารประเทศ” รัฐธรรมนูญจึงมีได้ในทุกระดับ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร จนถึงระดับชาติ

วรัทธร โทษณะเกษม (2542, หน้า 11) อธิบายคำว่า Good Governance หมายถึง “การ กำกับดูแลที่ดี” หรือหมายถึง “การใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของ ตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร” โดยหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาล คือ ความ โปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะ เรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของคือ “ประชาชน” ซึ่งใช้สิทธิของตนเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภา เพื่อกำกับดูแลผู้บริหาร คือ รัฐบาลให้บริหาร ประเทศในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ส่วนในภาคเอกชน เรียกว่า Good Corporate Governance ผู้เป็นเจ้าของคือ “ผู้ถือหุ้น” ใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัท เข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบาย คัดเลือกและกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารงาน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัทตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้น และยังได้กล่าวถึงวิธีการสร้างธรรมาภิบาล ในองค์กรว่าต้องเริ่มจาก

1. คณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญ กับการเป็นธรรมาภิบาล

2. คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงควรทบทวน กระบวนการกำกับดูแลที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันของตนว่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสเพียงใด

3. ปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการกำกับดูแลให้ดีขึ้น และสั่งให้มีการดำเนินการ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541, หน้า 8) ได้อธิบายคำว่า good governance ไว้ว่า เป็นการ ปกครองที่ดีโดยรัฐ ซึ่งรัฐมีระบบและการใช้กฎหมายที่มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส และมีความคงเส้นคงวาสามารถตรวจสอบได้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, หน้า 11) ได้ให้ความเห็นว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance นี้เป็นเรื่องที่ทุกสังคม ทุกประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนา หรือพัฒนาแล้ว

ต้องการให้เกิดขึ้น คำว่า Governance เป็นคำเก่าที่มีมานานแล้ว หมายถึงกรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ ในการบริหาร ระบบบริษัท องค์กรต่าง ๆ ในการบริหาร ระบบบริษัทก็จะเรียกว่า Corporate Good Governance ในราชการก็เรียกว่า Public Governance ซึ่งกรอบการบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดี ที่ดีเรียกว่า Good Governance ที่ไม่ดีเรียกว่า Bad Governance

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541, หน้า 5) ให้ความหมายว่า กฎเกณฑ์การปกครอง บำรุงรักษาสังคม และบ้านเมืองที่ดี อันหมายถึง การจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้านและทุกระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรการของรัฐและรัฐบาลที่มีใช้ส่วนราชการการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาลองค์กรของเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาคมสังคม

ธนาคารโลก (World Bank) เสนอว่า ธรรมเนียมปฏิบัติ หมายถึง การบริหารประเทศที่มีนโยบายที่เป็นไปอย่างเปิดเผยและสามารถเกิดความสำเร็จได้ กลไกการบริหารของรัฐบาลมีความน่าเชื่อถือ มีประชาสังคมที่เข้มแข็ง มีส่วนร่วมในกิจการของภาครัฐ และทุกนโยบายอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย (Pierre, 2000, p. 14)

สรุปจากความหมายข้างต้นการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีนักวิชาการให้ความหมายแตกต่างและคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้คำว่า “การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นหลักการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นหลัก การทำงานที่เน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของบุคคลในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ทำให้การบริหารมีความคล่องตัวยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยมีหลักการที่สามารถวัดได้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

ความสำคัญของการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และวิกฤตเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้ความสนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ทำให้องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความตื่นตัวสนใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมาก โดยมีความเชื่อกันว่า หากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาคราชการ เอกชน และประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศไทยมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยในปัจจุบันยังมีปัญหานานัปการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง เช่น วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ต้องการรักษาสถานภาพดั้งเดิมไว้ นอกจากความพยายามของนักวิชาการ และ

ผู้สนใจที่เกี่ยวข้องแล้ว องค์การระหว่างประเทศจัดว่ามีบทบาทในการผลักดันให้เกิดธรรมาภิบาล และการปฏิรูปองค์กรของรัฐได้ ดังเช่น ธนาคารโลกมีบทบาทในการจัดการบริหารการใช้จ่ายของภาครัฐ และการปฏิรูประบบราชการ กล่าวคือ ธนาคารโลกนอกจากจะให้ความสำคัญ และช่วยเหลือประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาลแล้ว ยังรวมถึงการปรับปรุงกฎเกณฑ์ในด้าน ความช่วยเหลือทางการเกษตร การแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยขึ้น ในขณะที่องค์กร การเงินระหว่างประเทศ หรือ International Monetary Fund (IMF) กระตุ้นให้มีการปรับโครงสร้าง ของสถาบันการเงิน และการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วน โครงการพัฒนาแห่ง สหประชาชาติหรือ United Nations Development Programmer (UNDP) สนับสนุนให้มีการจัดทำ โครงการนำร่องเพื่อกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย Asian Development Bank (ADB) เป็นองค์กรสำคัญอีกองค์กรหนึ่ง ที่ให้ ทุนสนับสนุนประเทศไทยค่อนข้างมากในลักษณะ ดังนี้ (สมถวิล บุรีกุล และคณะ, 2548, หน้า 2)

1. การกระจายอำนาจ และการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การส่งเสริมให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรของรัฐ
3. การเร่งให้มีการปรับโครงสร้าง เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. การลดบทบาทการแทรกแซงของรัฐและการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจไทย
5. การส่งเสริมให้มีการประสานงานในขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย
6. การสนับสนุนให้มีการปฏิรูปกฎหมายและระบบตุลาการ

นอกจากนี้ยังมีองค์กรความช่วยเหลือระหว่างประเทศจาก ประเทศญี่ปุ่น แคนาดา นิวซีแลนด์และออสเตรเลีย ที่ต่างก็มีบทบาทสนับสนุน โครงการพัฒนาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหลัก ธรรมาภิบาลในประเทศไทย

ในประเทศไทย ธรรมาภิบาลได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่ เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ได้มีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เห็น อย่างเป็นรูปธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้ บัญญัติมาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ถ้าหากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การ ปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐ โดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรม และเป็นที่เชื่อถือทั้ง ในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดการทุจริต ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้ นอกจากนี้ ยังมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ออกมาเพื่อการ นี้โดยเฉพาะ

อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่ามีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติให้เป็นผลหรือไม่ จำเป็นต้องมีเครื่องชี้วัดที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานได้พยายามสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและใช้ในหน่วยงานของตน แต่ตัวชี้วัดนั้น ๆ ยังเป็นที่ถกเถียงและไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นตัวชี้วัดกลาง เนื่องจากความหลากหลายของตัวชี้วัดและมิติที่แตกต่าง ซึ่งมิติเหล่านั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจและกรอบการรับรู้ของผู้นำเสนอแต่ละบุคคลหรือองค์การ โดยทั่วไปสาระสำคัญของธรรมาภิบาลสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม ความชอบธรรม สิทธิมนุษยชน ความยั่งยืน ความโปร่งใส ความเสมอภาค ความยอมรับ การตรวจสอบ ความมีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม (สมถวิล บุรีกุล และคณะ, 2548, หน้า 3)

องค์ประกอบของการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลนั้นมีความสำคัญ องค์ประกอบเปรียบเสมือนหลักการหรือลักษณะสำคัญที่จำเป็นต้องมี จึงจะถือว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรนั้น ๆ เป็นการบริหารกิจการที่ดี การทำความเข้าใจองค์ประกอบทำให้การนำแนวคิดของธรรมาภิบาล ไปใช้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น นำไปสู่การปรับกระบวนการบริหารจัดการขององค์กรให้เข้ากับหลักธรรมาภิบาล ทำให้ไม่สามารถวัดประเมินองค์การเพื่อระบุว่าองค์กรนั้น มีนักวิชาการองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศได้เสนอไว้อย่างหลากหลาย มีทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน องค์ประกอบของธรรมาภิบาลตามแนวคิดของบุคคลและองค์กรมีการนำเสนอไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบธรรมาภิบาลในมุมมองของภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในภาครัฐ โดยส่วนใหญ่เน้นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์หรือการปกครอง มุ่งให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กระบวนการในการบริหารจัดการสอดคล้องกับธรรมาภิบาล สามารถสรุปรวบรวมแนวคิดของภาครัฐ ดังนี้ (สมถวิล บุรีกุล และคณะ, 2548, หน้า 8)

1. แนวคิดที่ 1 ธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 4 ประการ

- 1.1. การทำงานอย่างมีหลักการและความรับผิดชอบตรวจสอบได้
- 1.2. การทำงานที่มีความยุติธรรม มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ
- 1.3. การทำงานที่ให้ประชาชน ชุมชนมีส่วนร่วมหรือตระหนักใน

อำนาจในตัวเองใช้อำนาจเป็นธรรม

- 1.4. มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. แนวคิดที่ 2 ธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 5 ประการ

- 2.1 มีความสุจริต ความถูกต้อง ความเป็นธรรม

- 2.2 มีความเปิดเผย ความโปร่งใส
- 2.3 มีความยุติธรรม ทัดเทียม เสมอภาค สังคมมีส่วนร่วมทุกกรณี
- 2.4 มีความรับผิดชอบต่อผลการกระทำด้วยตนเอง หรือมีกลไกที่ดีมาตรวจสอบให้รับผิดชอบ

2.5 มีความเข้มแข็งทางสติปัญญา สามารถเรียนรู้และปรับตัวเองได้ เนื่องจากสิ่งต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว

3. แนวคิดที่ 3 ธรรมนูญเมืองประกอบ 6 ประการ

- 3.1 การมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบ
- 3.2 ความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ รับรู้ได้ในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ
- 3.3 มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น ๆ ได้
- 3.4 มีความชอบธรรมในการใช้อำนาจและเปิดเผย
- 3.5 มีความชัดเจนในกฎเกณฑ์ การตัดสินใจจากกฎเกณฑ์ต้องมีความยุติธรรมชัดเจนอธิบายได้ด้วยหลักความจริง

3.6 มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ในการดำเนินการและปฏิบัติงาน

4. แนวคิดที่ 4 ธรรมนูญเมืองประกอบ 3 ประการ

- 4.1 มีความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณะได้รับรู้ รับทราบด้วยการปฏิบัติ
- 4.2 มีการทำประชาพิจารณ์ตอบข้อซักถามสาธารณะเป็นครั้งคราว
- 4.3 มีการกระจายอำนาจการบริหารจากผู้บริหารสู่ชุมชน ในการดูแลการบริหารทรัพย์สิน

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบธรรมนูญเมืองในมุมมองของภาคเอกชนและนักวิชาการ

เป็นมุมมองที่เน้นการบริหารกิจการในองค์การเอกชน หรือบริษัทต่าง ๆ ซึ่งเน้นที่การแสวงหากำไรเป็นสิ่งสำคัญ มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ดังนี้

1. แนวคิดที่ 1 ธรรมนูญของภาคเอกชนเมืองประกอบ 5 ประการ

- 1.1 มีความเสมอภาคทั้งในด้านกฎหมายและโอกาส
- 1.2 มีการเคารพสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างรัฐและสมาชิกของสังคม
- 1.3 มีความโปร่งใสทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคสังคม

1.4 คนส่วนใหญ่ในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการสังคม

1.5 เป็นสังคมที่เคารพกฎหมาย

2. แนวคิดที่ 2 คือ แนวคิดของอานันท์ ปันยารชุน (2542, หน้า 11)

องค์ประกอบของ ธรรมนูญบ้านเมืองจำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

2.1 ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้

2.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3 การมีความภาคภูมิใจได้

2.4 การมีความโปร่งใส

2.5 การมีความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4

จากแนวความคิดของนักวิชาการทั้งภาครัฐและเอกชน เกี่ยวกับองค์ประกอบของ การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมนูญบ้านเมืองได้ว่า กระบวนการบริหารตามหลักธรรมนูญบ้านเมือง จะต้องมีการทำงานอย่างมีหลักการ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมนูญบ้านเมืองในการบริหารงาน

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอย่างบางเรื่องมีผลในการขยายตัวและสร้างสรรค์ บางเรื่องมีผลในการชะลอตัวหรือก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์จนบางครั้งกลายเป็นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งนักวิชาการและผู้ได้ผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการอันเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤตยอมเป็นไปได้ยาก ทั้งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย แนวทางในการจัดระเบียบราชการและมาตรการแก้ควมมีจุดมุ่งหมาย (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, หน้า 2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “ธรรมนูญบ้านเมือง” ว่า

1. เป็นการสร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถ

ปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟืองการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันท่วงทีในยามที่มีปัญหา

2. พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล้าหาญ และมีจริยธรรมปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็วชัดเจนและเป็นธรรม

3. ขจัดความทุจริตประพฤติมิชอบและหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542) ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า แต่ละหลักสามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือ องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสนับสนุนที่ดีของระดับภาครัฐ และระดับประเทศ แต่ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนในระดับประเทศจะมีผลบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการของระดับภาครัฐและระดับองค์กรด้วย

จากความหมายของ “ธรรมาภิบาล” คือ ระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างแท้จริง ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้ว จะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 สรุป องค์ประกอบทั้ง 6 คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งนักการศึกษาได้แสดงทรรศนะในแต่ละหลักดังนี้

1. หลักนิติธรรม

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, หน้า 13) กล่าวถึงหลักนิติธรรมว่าเป็นการปกครองประเทศจะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและถูกต้องบังคับใช้กับคนกลุ่มต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 13) กล่าวถึงหลักนิติธรรมว่าเป็นการตรากฎหมายและข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตาม

กฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 13) กล่าวถึงหลักนิติธรรม เป็นกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

รัช ภูษิตโกโยคัย (2544, หน้า 20) กล่าวถึงหลักนิติธรรมคือ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน การดำเนินกิจการและการบริหารธุรกิจก็ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบระบบข้อบังคับหรือนโยบายที่กำหนดขึ้น จะออกนอกกฎนอกทาง หรือออกนอกกรอบไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารธุรกิจไม่ต่างอะไรกับการขับรถบนท้องถนนจะต้องถูกกฎจราจร ไม่สร้างความเดือดร้อนให้บุคคลอื่นที่ใช้ถนนร่วมกัน กฎระเบียบเป็นเรื่องที่ฟังดูแล้วดี แต่มักจะมีปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องให้พนักงานของตนปฏิบัติตามอยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือนโยบายฉันใด คนอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการก็อยากให้ผู้บริหารปฏิบัติในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการอยู่ในกรอบเสมอ บุคคลทุกฝ่ายในองค์กรจะได้ถือเป็นการกำกับดูแลก็จะง่ายขึ้นและไม่เป็นภาระต่อกิจการมากนัก

สถาบันพระปกเกล้า (2548, หน้า 2-21) ให้นิยาม “หลักนิติรัฐ” หรือ “หลักนิติธรรม” เป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจของรัฐในการพิจารณาหลักนิติรัฐหรือหลักนิติธรรม จึงพิจารณาถึงสาระสำคัญของแต่ละหลักการข้างต้น ดังนี้

1. หลักการแบ่งแยกอำนาจ

หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักนิติธรรมไม่สามารถจะสถาปนาขึ้นมาได้ ในระบบการปกครองที่ไม่มีการแบ่งแยกอำนาจ ไม่มีการควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกันระหว่างอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ อำนาจทั้งสามมิได้แบ่งแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด หากแต่มีการถ่วงดุลกัน (check and balance) เพื่อให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครอง เกิดการแบ่งแยกองค์กรตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน วิธีการแบ่งแยกอำนาจของรัฐ รวมทั้งการกำหนดให้องค์กรอื่น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่อำนาจใดอำนาจหนึ่ง หรือการให้มีสิทธิโต้แย้งคัดค้านอำนาจอื่น หรือสิทธิในการควบคุมตรวจสอบ ทั้งในการทำภารกิจขององค์กรนั้น และการตรวจสอบของตัวบุคคล ความสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ ในการยับยั้งซึ่งกัน และ

กัน และทำให้เกิดความสมดุลระหว่างอำนาจ ไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจโดยเบ็ดเสร็จ ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งอยู่ภายใต้อำนาจอื่น โดยสิ้นเชิง ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครอง อันเป็นความมุ่งหมายประการสำคัญของหลักนิติธรรม

2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

สิทธิในเสรีภาพของบุคคลและสิทธิในความเสมอภาค ทั้งสองประการนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” การแทรกแซงในสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกบุคคลโดยอำนาจรัฐจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีกฎหมายซึ่งผ่านความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน หรือรัฐสภาเท่านั้น โดยกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนนั้นจะต้องไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง กฎหมายนั้นจะต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ กฎหมายที่จำกัดสิทธินั้นจะจำกัดให้กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพมิได้ และหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะต้องมีการบัญญัติหลักประกันการใช้สิทธิในทางศาล

3. หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง

หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง หรือที่เรียกว่า “หลักความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง” ซึ่งหมายความว่า การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการที่ดีหรือฝ่ายปกครองที่ดี จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติของกฎหมายที่ออกโดยองค์กรนิติบัญญัติ อันเป็นองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากตัวแทนของประชาชนนั้นจะกระทำได้เฉพาะภายใต้เงื่อนไขของรัฐธรรมนูญ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

4. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมาย ให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลักความพอสมควรแก่เหตุ

5. หลักความอิสระของผู้พิพากษา

หลักนี้เป็นข้อเรียกร้อง เพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยมุ่งหมายให้ผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมาย และพิจารณาพิพากษาภายใต้มโนธรรมของตนเท่านั้น

6. หลักไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย

หลักนี้เป็นหลักประกันในทางกฎหมายอาญา และยังมีผลใช้กับเรื่องโทษปรับทางปกครอง เรื่องโทษทางวินัยและโทษในทางวิชาชีพด้วย หลักนี้วางอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการ คือ

(1) หลักการกระทำ (2) หลักการกำหนดโทษโดยกฎหมาย (3) หลักความแน่นอนชัดเจน และ (4) หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง

7. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ

เป็นส่วนยอดสุดของหลักนิติธรรม หมายความว่า หากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนุญ กฎหมายดังกล่าว ย่อมไม่มีผลบังคับใช้ หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องให้อำนาจทั้งหลายนั้นผูกพันกับรัฐธรรมนุญ ซึ่งย่อมาหมายความว่า การทำให้หลักที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้มีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น

จากแนวความคิดให้ความหมายของนักวิชาการเกี่ยวกับ หลักนิติธรรม ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หลักนิติธรรมเป็นการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย ทั้งยังต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำการกำกับดูแลง่ายขึ้น

2. หลักคุณธรรม

จลอง มาปริดา (2537, หน้า 13) กล่าวถึงคุณธรรมว่า เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้ที่มีคุณธรรมถือกันว่าเป็นผู้ที่สมควรแก่การเคารพนับถือ ในสังคมใดถ้ามีบุคคลที่เพียบพร้อมด้วยคุณงามความดีมีเมตตากรุณาต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แม้บางครั้งจะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวบ้างก็ต้องยอม ดังคติพจน์สำหรับผู้บริหารที่ดีมีอยู่ว่า “ในการตัดสินใจนั้น หากยังอยู่ในกรณีสงสัยว่าจะเลือกทางใด ก็ให้เอียงเข้าข้างประชาชนส่วนรวมเอาไว้ก่อน” แต่จะต้องยึดหลักการที่ถูกต้องและที่มีอยู่ด้วย ข้อสำคัญในการที่จะบริหารงาน บริหารคนที่ร่วมงานนั้น เรื่องนี้ที่หลักพุทธศาสนานับถึงความสำคัญเป็นพิเศษซึ่งตรงกับหลักความจริงที่ว่า ก่อนที่จะไปบริหารผู้อื่นให้เป็นคนดี มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเองให้ได้ก่อน ไม่ใช่ดีแต่พูด ถ้าเรากระทำอย่างที่ต้องการให้คนอื่นทำยังไม่ได้ แม้จะพูดดีมีหลักฐานเพียงใดก็ยากที่จะให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นและพยายามขจัดสิ่งที่ไม่ดีไม่งามให้ค่อย ๆ หดไป เพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

กรมวิชาการ (2541, หน้า 152) เสนอความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมว่าการบริหารงานด้วยคุณธรรมจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้คนและกระบวนการบริหารดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ
สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 3) ให้ความหมายหลักคุณธรรมว่า เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดี
งาม โดยตรงซื่อสัตย์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม และ
ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ
ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 14) ให้ความหมายของหลัก
คุณธรรม เป็นการทำให้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
ลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิด
ประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยระเบียบวินัย

ราช ภูษิตโกภยโคภย (2544, หน้า 21) กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่า เป็นการบริหารที่ดี
ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมมีความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่ฝ่ายใด ไม่เอาวัดเอาเปรียบ ไม่ว่าจะ
ผู้ร่วมงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องก็จะต้องเห็นแก่กิจการเป็นหลัก
คำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ ความเป็นธรรมก็จะเกิดขึ้นในการบริหารกิจการ
คุณธรรมนี้จะมุ่งหวังมีแต่ฝ่ายเดียวมิได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นใหญ่ก็
จะต้องมีคุณธรรมคุณใจเดียวกัน ไม่บีบบังคับผู้บริหารให้ทำงานเพื่อประโยชน์ของตนเองเท่านั้น ปัญหา
เรื่องการดูแลผู้ถือหุ้นส่วนน้อยก็จะไม่มี การบริหารงานและการดำเนินธุรกิจก็จะเป็นประโยชน์ต่อ
ทุกฝ่ายไม่ลำเอียง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2542 อ้างถึงใน ชีรรัตน์ กิจจารักษ์, 2542, หน้า 427) ได้กล่าวไว้
ว่า ผู้บริหารที่ดีควรทำงาน โดยยึดหลักคุณธรรม 10 ประการคือ

1. ส่งเสริมความมีวินัย
2. ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
3. ส่งเสริมความขยัน ประหยัด และยึดมั่นสัมมาอาชีพ
4. ส่งเสริมความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
5. ส่งเสริมการรู้จักคิด วิचारณ์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
6. ส่งเสริมความกระตือรือร้นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีความรัก
เทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
7. ส่งเสริมความเป็นผู้มีพลานามัยสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ
8. ส่งเสริมความรู้จักพึ่งตนเอง และมีอุดมคติ
9. ส่งเสริมความภาคภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ
10. ส่งเสริมเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ สามัคคี

สถาบันพระปกเกล้า (2548, หน้า 2) ได้กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่ามีองค์ประกอบเกี่ยวกับวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ดังนี้

1. วิชาชีพนิยม

ความหมายของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือคตินิยมวิชาชีพ มาจากภาษาละติน “Profiteria” (Pro+fateri) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถือว่าองค์ความรู้ ความรอบรู้ และวิธีปฏิบัติของพวกตนมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน กลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งมีความรอบรู้ (expertise) หรือ “ปฏิเวธ” ที่รู้แจ้งเกี่ยวกับวิชาชีพของตน มืออาชีพจึงมีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ หรือที่รู้จักกันในนามของ “Dilettante (i)” หรือ “minion” เป็นผู้ที่ไม่ใช่มืออาชีพ ไม่มีความรอบรู้ในศาสตร์ และมักจะให้สามัญสำนึกเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะใช้ทฤษฎี หรือมาตรฐานวิชาชีพ

2. จรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไป เช่น มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร หมายถึง การศึกษาและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาความีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมองจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ศาสตร์และหลักการเกี่ยวกับศีลธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นควรเน้นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมด้านการวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม ความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์พึ่งตนเองได้ มีความเมตตาอารีต่อกัน รู้จักสามัคคีและเสียสละ โดยผู้บริหารและพนักงาน ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมและการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

3. หลักความโปร่งใส

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, หน้า 14) กล่าวถึงหลักความโปร่งใสว่า เป็นกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่มีความตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูล หรือข้อมูลข่าวสารสาธารณะของราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 3) กล่าวถึงความโปร่งใสว่าเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 14) ความโปร่งใสขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการที่มีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

สุจิต นิमितกุล (2542, หน้า 17) หลักความโปร่งใสคือ ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และความสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไป

ธวัช ภูษิตโกภยไคย (2551, หน้า 21) กล่าวว่าความโปร่งใสเป็นหัวใจที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจมีความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ทุกฝ่าย ไม่มีการปิดบังซ่อนเร้นบิดเบือน หรือเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว อย่างไรก็ตามความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้ ไม่เพียงแต่จะมีระบบการกำกับดูแลที่ดี และมีผู้บริหารที่สุจริตมีคุณธรรมเท่านั้น ผู้เกี่ยวข้องกับกิจการทั้งหลายก็มีส่วนสำคัญที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของการโปร่งใสและพร้อมที่จะให้ความสนับสนุนด้วยความเข้าใจและเห็นใจในทุกวิถีทาง มิใช่ปล่อยให้ปะลະเลย หรือดำเนินการเกินเหตุจนกลับกลายเป็นว่า ความโปร่งใสเป็นภัยหรือมีผลลบต่อผู้ปฏิบัติ เข้าทำนองยิ่งพูดความจริงเท่าใด ยิ่งเป็นภัยต่อตัวเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ต้องรู้จักทำใจ ยอมรับการดำเนินผิดพลาดและต้องพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ที่สำคัญจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หากทุกฝ่ายพร้อมเช่นนี้ ระบบการกำกับดูแลจึงจะเป็นไปได้ ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า หลักความโปร่งใสหมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานใดๆ ที่เป็นการเปิดเผยมีข้อมูลตรงตามข้อเท็จจริงและสามารถตรวจสอบได้ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการสื่อสารทางภาษาที่เข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ตลอดเวลา

4. หลักการมีส่วนร่วม

Putti (1987, p.185 อ้างถึง ใน ประธาน ศิริไพบูลย์, 2547, หน้า 21) ได้สรุปวิธีการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบคือ

1. การวางแผนแบบสแกนเนียน (The Scanion Plane) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่งเป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตที่เพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2. Jishu Kamri – JK (1973, p. 64, อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 22) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่อำนาจเด็ดขาดของกลุ่มเหล่านี้ จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท

4. ทีกรุป (T-group approach or Sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยมแรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์กร (Multiple-management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว ซึ่งต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (Quality control circle) ระบบคิวซีซี เป็นการทำงานของกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3 – 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ กรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราว เพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความริเริ่ม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างทีมงาน ผู้นำทีมจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการวางแผนจัดองค์การและกระบวนการตัดสินใจ

Davis & Newstrom (1989, p.220 อ้างถึงใน ประธาน ศิริไพบูลย์, 2547, หน้า 22) ให้ทัศนะถึงการมีส่วนร่วมว่าเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญกับการให้อำนาจขององค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย

ประกอบ กุลเลี้ยง และคณะ (2545, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) คือ วิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารคือ การตัดสินใจ ในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้กับการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพอใจ และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทั่ว ๆ ไป 4 ระดับคือ

1. ตัดสินใจโดยผู้บริหารเอง
2. ปรึกษาผู้ร่วมงาน ในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ
3. ตัดสินใจร่วมกัน
4. ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

ระดับของการร่วมงาน บางกรณีต้องตัดสินใจเองโดยเร่งด่วน บางกรณีต้องปรึกษา เพราะข้อมูลไม่พอ บางกรณีผู้บริหารอาจให้ผู้เกี่ยวข้องทำงานไปตัดสินใจเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะไว้วางใจหรือเชื่อในฝีมือของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องเริ่มที่ผู้บริหารมีความเชื่อในวิธีการนี้ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้การตัดสินใจนั้นสมบูรณ์ดีกว่า ถ้ามีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงาน การทำงานในกระบวนการนี้ส่วนดีคือ เป็นการสื่อสารให้เข้ากระบวนการที่จะไปถึงขั้นสุดท้ายในการตัดสินใจว่าทำไม เป็นมาอย่างไร คือตัวเองเข้ามามีส่วนร่วมจะยอมรับเมื่อไปปฏิบัติจะรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักการนั้น วิธีการนี้เหมาะกับหน่วยงานที่คนมีคุณภาพ มีวุฒิภาวะ คนที่มุ่งความสำเร็จเป็นหลักการมีส่วนร่วม

จากการที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาความสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะด้วย การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การปรึกษาหารือการแสดงประชามติ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นสามารถนำไปใช้ได้ทุกระดับ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน
กระบวนการตัดสินใจ เพราะความสำเร็จของงาน จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในองค์กร

5. หลักความรับผิดชอบ

มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ซึ่งต่างก็สอดคล้องกัน เช่น
พรรัตน์ แก่นทอง (2529, หน้า 24) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความขยันขันแข็ง
ซื่อสัตย์ มีหิริ โอตตะปะ พยายามทำงานของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของ
ผู้อื่น รวมทั้งการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าด้วย การรับรู้และยอมรับการกระทำของตนเองไม่ว่าผลการ
กระทำนั้นจะเป็นอย่างไร

สุพัตรา สุภาพ (2537, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักหน้าที่
ที่ตนต้องกระทำ ต้องปฏิบัติไม่ค้ำนึ่งสิทธิเพียงอย่างเดียว เช่น เป็นนักเรียนมีสิทธิที่จะเรียนหนังสือ
ความรับผิดชอบของการเป็นนักเรียนก็คือ ต้องมาเรียนสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบจึงเป็นการกระทำ
หรือเป็นการกระทำตามสถานภาพของบุคคล

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, หน้า 18) ได้กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมี
ลักษณะดังนี้คือ ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด และกำหนดโดยไม่ต้องควบคุม เอาจริง
เอาจัง ขยันขันแข็งไม่ทิ้งงานกลางคัน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่กล่าวโทษผู้อื่น ตรงต่อเวลาในการ
ทำงานหรือที่ได้นัดหมายไว้ การตัดสินใจใด ๆ ของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนต้องกระทำ
โดยมีพันธะ ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อสาธารณะชนหรือผู้มีส่วนได้เสียกับหน่วยงาน
นั้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจเสียสละเห็นคุณค่าของ
สังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

คำนิง อยู่เลิศ (2541, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการแสดงความเอาใจ
ใส่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมาย

สุจิต นิमितกุล (2542, หน้า 16) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อ
ประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมิน
ความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

สำนักนายกรัฐมนตรีน (2542, หน้า 10) อธิบายไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นการ
ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของ
บ้านเมืองและกระตือรือร้นในปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและ
ความกล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 17) อธิบายไว้ว่า ความรับผิดชอบมีผลต่อการได้รับการยอมรับและพึงพอใจจากผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

วินัย ชงชัย (2545, หน้า 14) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดีโดยรู้จักหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ติดตามผลงาน แก้ไขปรับปรุงอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา ตลอดจนรับผิดชอบในผลที่ตนกระทำ

สายใจ อัจจงค์ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำตามหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ตนเองได้พูด หรือได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ และการยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและด้านที่เป็นข้อบกพร่องทุกครั้ง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ในการรับผิดชอบต่อองค์กร การใส่ใจปัญหาสาธารณะของสังคม และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเองมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามเอาใจใส่ รอบคอบ ตรงต่อเวลา ขยันขันแข็ง ตลอดจนเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนและกล้ายอมรับการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องาน ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนและให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

ประเภทของความรับผิดชอบ

มีผู้กล่าวถึงการแบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ดังนี้

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (2527, หน้า 10) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ตรงเวลา ไม่ละเลย ทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น รู้จักวางแผนป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ความรับผิดชอบในงานของตน หมายถึง ยอมรับการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไข

ให้ดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าที่จะเผชิญต่อความจริง

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณตน รู้จักประหยัด ใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ หมั่นศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียนและชุมชน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมาย จดเว้นการกระทำที่เป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสถาบัน รับผิดชอบต่อส่วนรวม อันได้แก่ ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น ความรับผิดชอบในทุก ๆ ด้านนั้น ต้องรับผิดชอบต่อในการควบคุมตนเอง ทำงานเต็มความสามารถ สร้างสรรค์ รักษาและปรับปรุงให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน

ขวัญฤดี ขำช่อนสัถย์ (2542, หน้า 11-12) ได้แบ่งความรับผิดชอบของพฤติกรรม ความรับผิดชอบไว้ 4 ด้านคือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเองและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์ ปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ รู้จักประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่าย มีความประหยัด สำนึกในบทบาทและหน้าที่ของตน หมั่นใฝ่หาความรู้และฝึกฝนตนเองให้มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ จนประสบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิต ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งผลดีผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองแก่ผู้อื่น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปจะเกิดผลเสียหายหรือไม่ ปฏิบัติในสิ่งที่ดี และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

2. ความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง พฤติกรรมการมุ่งมั่นตั้งใจ ศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน คั้นคว้า หากความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่เรียนในห้อง ปรับปรุงตนเองในการศึกษาเล่าเรียนและไม่ทุจริตในการสอบ

3. ความรับผิดชอบต่อสถาบัน หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน การรักษามลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบัน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสถาบัน รักษาสาธารณสมบัติของสถาบัน ตลอดจนการสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าให้แก่สถาบัน โดยแต่งกายถูกต้องระเบียบ ไม่ทำลายทรัพย์สิน ไม่ทะเลาะวิวาท

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ช่วยรักษาสาธารณสมบัติของชาติ ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมชุมชน ประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมาย งดเว้นการกระทำอันจะเกิดผลเสียหายแก่ส่วนร่วม รวมทั้งช่วยคิด แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องรู้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ยอมรับผลที่กระทำลงไป ไม่ละทิ้งหน้าที่ และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

6. หลักความคุ้มค่า

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 12) กล่าวถึง หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยตรงรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 18) กล่าวถึง หลักความ คุ้มค่า หมายถึง ความพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุว่า หลักความคุ้มค่า มีลักษณะดังนี้

1. ต้องจัดทำบัญชีต้นทุน และรายจ่ายต่อหน่วยของบริการสาธารณะเพื่อ เปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นผู้ ตรวจสอบ ความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจแห่งรัฐ
3. การจัดซื้อจัดจ้างต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม

สถาบันพระปกเกล้า(2548, หน้า 2) อธิบายว่า หลักความคุ้มค่าจะครอบคลุมถึง ดัชนี ที่วัดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดัชนี วัดการประหยัดและดัชนีวัดความสามารถในการแข่งขัน เครื่องชี้ผลในการปฏิบัติหรือการ ประเมินผลของการดำเนินการนั้น

จากทฤษฎีของนักวิชาการได้แสดงให้เห็นข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และมีระบบตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 12) ได้สรุปนิยามของการบริหารไว้ว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำให้กิจการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ

อวยชัย ชบา (2542, หน้า 6) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารว่า การบริหารคือ การรวมพลังของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมแรงร่วมใจแก้ไขปัญหาอุปสรรคทั้งปวง

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2540, หน้า 6) ได้อธิบายความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารคือ การประสานประสานทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสม

ที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ โดยที่ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพของการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

การบริหารโดยทั่วไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร คือ ในการบริหารจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่า จะต้องทำสิ่งใดก่อนและต่อ ๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดได้ว่าเป็นหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (scientific management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ อย่างชัดเจน ซึ่งนักบริหาร นักวิชาการ ตลอดจนนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบวนการบริหารของกูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 8 ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” โดยมีกระบวนการบริหารดังนี้ (สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, 2538, หน้า 12)

1.1. การวางแผน (planning) หมายถึง การคิดเลือกหาทางที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีแบบแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

1.2. การจัดหน่วยงาน (organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

1.3. การจัดตัวบุคคล (staffing) หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร อันได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

1.4. การอำนวยการ (direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจและการสั่งการในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไปและในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำ

1.5. ควบคุมการปฏิบัติงาน (controlling) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของกิจการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และวัตถุประสงค์

1.6. การประสานงาน (co - ordination) หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

1.7. การรายงาน (reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

1.8. การงบประมาณ (budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณการทำงาน

2. กระบวนการบริหารงานตามแนวของเดมมิ่ง (Deming) คือ แบบ PDCA ดังนี้

- 2.1. การวางแผน (plan - P)
- 2.2. การปฏิบัติตามแผน (do - D)
- 2.3. การตรวจสอบ (check - C)
- 2.4. การปฏิบัติ (action - A)

กระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ขั้นตอนจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุดซึ่งเขียนได้ว่า (plan-do-check-act = PDCA) ซึ่งเหมือนกับเป็นวงจรอันหนึ่งเรียกว่า วงจรเดมมิ่ง (the deming cycle) วงจรหรือวงล้อ PDCA เป็นเครื่องมือการบริหารอย่างต่อเนื่องในการติดตามพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย โดยวงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA เป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีในการควบคุมคุณภาพหรือการบริหารคุณภาพ (สมเดช สีแสง, 2544, หน้า 198)

3. การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) ของเวเบอร์(Weber) ได้ อธิบายการบริหารงานองค์การในรูปแบบอุดมคติว่า องค์ประกอบของการบริหารระบบราชการจะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (สมเดช สีแสง, 2544, หน้า 200)

3.1. องค์การกำหนดสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน (hierarchy) ผู้มีอำนาจสูงสุด มีอำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2. องค์การกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ (authority) แต่ละคนในองค์การจะมีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

3.3. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (rules and regulations) เพื่อ กำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

3.4. มีการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน (division of work) ทำให้ เกิดการบรรลุผลเฉพาะด้าน และเกิดการรวมกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

3.5. มีระบบการจูงใจการทำงาน (motivation) โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน

3.6. มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเป็นทางการ (relationship) ไม่มีการติดต่อกันเป็นส่วนตัวหรือข้ามสายงานการบังคับบัญชา

3.7. ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน (merit principle) มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทั้งนี้อาศัยกรอบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

4. กระบวนการบริหารของคิมบรอต และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery) ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษาแบบประชาธิปไตย 5 ประการ ดังนี้ (ทวีศิลป์ ฤกษ์กุล, 2547, หน้า 11)

4.1. สนับสนุนให้แต่ละคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา

4.2. ยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นงานของทุกคน และเป็นการกระตุ้นให้คนแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ความต้องการและความสามารถ

4.3. อำนาจการให้บุคคล ได้วางแผนร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและร่วมกันประเมินผลสำเร็จของงาน

4.4. ดำเนินการให้การตัดสินใจ มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์การอยู่ในความรับผิดชอบของคณะบุคคลมากกว่าความรับผิดชอบของบุคคลเพียงคนเดียว

4.5. จัดองค์การให้มีความคล่องตัว เพื่อให้การปรับตัวสนองกับการเปลี่ยนแปลง ในแง่ของสถานที่ ตัวบุคคล เครื่องมือ วัสดุที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร สัญลักษณ์ และราคา สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ขายบริการจะต้องจัดหาเพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้ซื้อสามารถทำการตัดสินใจซื้อได้เร็วขึ้น

5. กระบวนการบริหารของฟาโยล (Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสเป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ โดยได้อธิบายกระบวนการบริหารงานประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ (ทวีศิลป์ ฤกษ์กุล, 2547, หน้า 12)

5.1. วางแผน (to plan) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า

5.2. จัดหน่วยงาน (to organize) หมายถึง การรวบรวมเครื่องมือ วัสดุ และกำลัง

5.3. บังคับบัญชา (to command) หมายถึง การสั่งงาน ควบคุม บังคับบัญชาให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่

5.4. ประสานงาน (to coordinate) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย

5.5. ควบคุม (to control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์

6. กระบวนการบริหารของ ที เกรกก์ (T.Gregg) รายการของกระบวนการบริหารตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวล

กระบวนการบริหารใหม่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารได้ 7 ประการ ดังนี้ (ทวีศิลป์ กุลนภาค, 2547, หน้า 13)

6.1. การตัดสินใจสั่งการ (decision making) เป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน

6.2. การวางแผน (planning) มีความสำคัญต่อการบริหารทุกประการ ถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้น จะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3. การจัดองค์การ (organizing) คือ การกระทำให้เกิดความมีระเบียบในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

6.4. การติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบาย ฯลฯ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องชัดเจนได้ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.5. การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน (influencing) ในหน่วยงานทุกชนิดจำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการปฏิบัติตามคำสั่งรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้นำปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6.6. การประสานงาน (coordinating) เป็นความร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันในด้านบุคคล และทรัพยากร อื่น ๆ

6.7. การประเมินผล (evaluation) คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารตามที่กล่าวข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องทราบ ทั้งนี้ เพื่อจะได้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการบริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นการบริหารที่เน้นถึงรายละเอียด ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและผลักดันองค์กรได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ให้มีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม

เทคนิควิธีการที่จำเป็นสำหรับการบริหาร

1. การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) (สังวร รัตนรักษ์, 2549, หน้า 1-5) ได้ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพโดยรวม คือ แนวทางการบริหารองค์กรที่ยึดถือคุณภาพเน้นศูนย์กลาง และอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุก ๆ คน ในองค์กรโดยมุ่งเป้าหมายไปที่ความสำเร็จระยะยาวขององค์กร จากการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และเอื้อ

ประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคนในองค์กรและต่อสังคม องค์กรประกอบของการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) มีดังนี้

1.1 ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินการ ในทุกระดับขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2 การให้ความสำคัญกับลูกค้าภายใน (ข้าราชการ/เพื่อนร่วมงาน/ส่วนราชการอื่น)และลูกค้าภายนอก (ผู้รับบริการ/ประชาชน) โดยต้องสร้างความพึงพอใจ/ความประทับใจให้ลูกค้า

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ และทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อปรับปรุงงานของตนเอง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 มีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำการบริหารคุณภาพโดยรวมมาประยุกต์ใช้ได้แก่ จริยธรรม คุณธรรม ความเชื่อถือ การนำองค์กรที่ดี การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้และทักษะ การให้ความสำคัญและแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของพนักงานและการสื่อสารที่ชัดเจน

2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governace)ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและสังคม ด้วยการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการสนองความต้องการ ทั้งนี้ มีเป้าหมายที่สำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คือ

2.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

2.2 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2.3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

2.4 เพื่อไม่ให้มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

2.5 เพื่อให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

2.6 เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

ความต้องการ

2.7 เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

3. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result - Based Managment : RBM) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรจะกำหนดวัตถุประสงค์

ประสงค์ขององค์กร และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ มีการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยวัดผลได้จากกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ทั้งนี้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรประกอบด้วย (ช่อม กรไกร, 2548, หน้า 78)

3.1 ผลผลิต คือ งาน บริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์ เพื่อส่งมอบให้ประชาชนผู้ใช้บริการ

3.2 ผลลัพธ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต

4. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารที่ต้องมีการวางแผนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นปัจจัยในการวางแผนกลยุทธ์ 4 ประการ ดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ, 2542, หน้า 140)

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร

4.2 พันธกิจ หรือแนวทางการปฏิบัติการ (Mission) คือ ภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้

4.3 เป้าประสงค์ (Goals) คือ เป้าหมายที่มุ่งจะให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

4.4 จุดมุ่งหมาย (Objectives) คือ วัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จสูงสุดขององค์กร

5. การบริหารราชการแบบบูรณาการ (Integrated public administration) คือ การบริหารที่ทุกหน่วยงานทำงานแบบมุ่งเน้น ผลงาน (Result) ตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก โดยทุกหน่วยงานร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ มุ่งสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความประหยัด เสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เป็นหลักรวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องมาร่วมในการงานภาครัฐในภาพเครือข่าย (Network) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549, หน้า 1)

5.1 การจัดการความยากจน

5.2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

5.3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้

5.4 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.5 การต่างประเทศและการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ

5.6 การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5.7 การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

5.8 การรักษาความมั่นคงของรัฐ

6. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารจัดการตามกระบวนการทัศน์ใหม่ มุ่งนำบริการที่ดี มีคุณภาพสูงสู่ประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขสังคมมีเสถียรภาพ โดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (ชอุ่ม กร ไกร, 2548, หน้า 80)

6.1 มีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน และคำนึงถึงความต้องการของประชาชน

6.2 มีภารกิจที่ชัดเจน รัฐทำเฉพาะที่จำเป็นและเน้นการแข่งขันในการบริการ

6.3 บริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระและยืดหยุ่นในการจัดการ มุ่งเน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นสำคัญ

6.4 ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

6.5 ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือ และใช้แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ

6.6 มีระบบสนับสนุนและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร ได้อย่างเต็มที่ โดยมีการร่วมประชุม ปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจและการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน (ปราชญา กล้าผจญ, 2542, หน้า 141)

จากคำนิยามของการบริหารข้างต้น จึงสรุปสาระสำคัญของการบริหารได้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมมือกระทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม และถ้าต้องการจะให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการบริหารงานที่ดี

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ประวัติคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระราชทานนามว่า “ศิริราชพยาบาล”

ต่อมาได้โปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทย “โรงเรียนศิริราชแพทยากร” และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2433 นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษาและได้รับประกาศนียบัตรแพทย์ พ.ศ. 2436 และต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2443 โรงเรียนแพทย์นี้ได้รับพระราชทานนามจากรัชกาลที่ 5 ว่า “ราชแพทยาลัย”



จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนาระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานสากล

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีภาวะหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถส่งเสริมงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาการบริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

ปี พ.ศ. 2547 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้รับกรรมสิทธิ์ที่ดินจากการรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นจำนวน 30 ไร่ รวมเป็น 107 ไร่ เพื่อพัฒนาเป็นสถาบันการแพทย์ชั้นเลิศในเอเชียอาคเนย์



ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด

วัฒนธรรมองค์กร

S = Seniority = รักกันคุณพื่อน้อง

I = Integrity = ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้

R = Responsibility = รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา

I = Innovation = คิดสร้างสรรค์

R = Respect = ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

A = Altruism = คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

J = Journey to excellence and sustainability = มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

พันธกิจ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับ

ความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล สามารถทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ เป็นที่ตั้ง และปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์โดยยึดหลัก อุดمان์ อุปมี กร
2. วิจัยและพัฒนาความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงบริการสุขภาพ และเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานสากลแก่ประชาชนทุกระดับ
4. ชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
5. ส่งเสริมค่านิยมความเป็นไทย และธำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาติ
6. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นผลงาน

โครงสร้างขององค์กร แบ่งเป็น 3 ส่วน

1. ภาควิชาและสถาน
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์
ภาควิชากุมารเวชศาสตร์
ภาควิชาจักษุวิทยา
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
ภาควิชาจุลชีววิทยา
ภาควิชาชีวเคมี
ภาควิชาตจวิทยา
ภาควิชานิติเวชศาสตร์
ภาควิชาปรสิตวิทยา
ภาควิชาพยาธิวิทยา
ภาควิชาพยาธิวิทยาคลินิก

ภาควิชาเภสัชวิทยา
ภาควิชารังสีวิทยา
ภาควิชาวิทยาภูมิคุ้มกัน
ภาควิชาวิสัญญีวิทยา
ภาควิชาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด
ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม
ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
ภาควิชาศัลยศาสตร์
ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด
ภาควิชาสูติวิทยา
ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
ภาควิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา
ภาควิชาอายุรศาสตร์
สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์
สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์
สถานวิทยามะเร็งศิริราช
สถานส่งเสริมการวิจัย
สำนักงานศูนย์โรคหัวใจสมเด็จพระบรมราชินีนาถ

2. สำนักงานคณบดี

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและธุรการ

ฝ่ายการคลัง

งานการเงิน

งานงบประมาณ

งานเงินรายได้

งานต้นทุน

งานบัญชี

งานนโยบายและแผน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สำนักงานรองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

งานบริหารทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานพนักงานสัมพันธ์

ฝ่ายการศึกษา

งานบริการการศึกษา

งานแพทยศาสตรศึกษา

งานการศึกษาต่อเนื่อง

งานกิจการนักศึกษา

งานวิชาการ

งานจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์

งานหอสมุดศิริราช

งานวิจัย

งานพัฒนาคุณภาพ

งานเวชสารสนเทศ

งานพัสดุ

งานรักษาความปลอดภัย

งานอุปกรณ์การแพทย์

งานสื่อสาร

สถานีโทรทัศน์ศิริราช

ฝ่ายวิศวกรรมบริการ

งานซ่อมบำรุง

งานบำบัดน้ำเสีย

งานอาคารและสถานที่

หน่วยสวนต้นไม้และโยธา

งานสถาปนิก

งานวิเทศสัมพันธ์

งานประชาสัมพันธ์

งานคุณธรรมและจริยธรรม

หน่วยโรงพิมพ์

หน่วยยานพาหนะ

3. โรงพยาบาลศิริราช

สำนักงานผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศิริราช

ฝ่ายการพยาบาล

งานธุรการ

งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์

งานการพยาบาลจักษุฯ

งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก

งานการพยาบาลผ่าตัด

งานการพยาบาลรังสีวิทยา

งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ

งานการพยาบาลศัลย์ฯ

งานการพยาบาลสูติศาสตร์ฯ

งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ฯ

งานการพยาบาลระบบหัวใจฯ

โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล

งานการพยาบาลปฐมภูมิ

งานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

งานวิจัยและวิชาการ

งานทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายเภสัชกรรม

งานธุรการ

งานจัดซื้อและคลังเวชภัณฑ์

งานบริการจ่ายยา

งานผลิตยาปราศจากเชื้อ

งานผลิตยาทั่วไป

งานเคลื่อนย้ายผู้ป่วย

งานบริการผู้ป่วยนอก

งานบริการผ้า

งานทันตกรรม

งานเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ

ฝ่ายโภชนาการ

งานโภชนบริการ

งานโภชนบำบัด

งานโภชนศึกษา

งานสังคมสงเคราะห์

งานเวชระเบียน

งานโรคติดเชื้อ

งานเปลี่ยนอวัยวะ

งานพิษวิทยา

หน่วยสิทธิประกันสุขภาพ

งานบริหารความเสี่ยงฯ

งานคลินิกพิเศษ

งานโภชนศาสตร์คลินิก

งานโภชนบำบัด

หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิศิริราช

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศในการวิจัย (Research excellence)

กลยุทธ์

1. การวิจัยมุ่งเป้าตามเรื่องวิจัยที่คณะฯ ต้องการเป็นเลิศ (Area of Excellence in Research)

2. พัฒนาบุคลากรวิจัย

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัย

4. พัฒนาระบบการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

เพื่อให้คณะฯ มีการวิจัยที่มุ่งเป้าสู่ความเป็นเลิศ, มีบัณฑิตและบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจริยธรรมด้านการวิจัย, มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ, มีการเผยแพร่ ผลงานวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และเป็นผู้นำด้านการ วิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ (Teaching, Learning and Academic Excellence)

กลยุทธ์

1. จัดทำหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีคุณสมบัติตามลักษณะพึงประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
2. กำหนดระบบและกลไกสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศด้านแพทยศาสตรศึกษา
3. ส่งเสริมหลักสูตรที่มีศักยภาพสู่ความเป็นนานาชาติ
4. สร้างงานบริการวิชาการที่แสดงถึงความเป็นเลิศขององค์กรและตอบสนองความต้องการของสังคม
5. พัฒนาศักยภาพของอาจารย์และสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและงานวิจัย

เพื่อผลิตแพทย์และบุคลากรทางวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ มีบุคลิกภาพ มีความสามารถทางวิชาชีพในระดับสากล ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ยกระดับการศึกษาด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพสู่ความเป็นสากล ส่งเสริม การจัดตั้งหลักสูตรนานาชาติ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและปัจจัยเกื้อหนุนให้เอื้อต่อการมุ่งสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเป็นเลิศในการบริการสุขภาพและบริการวิชาการ (Health care and Service excellence)

กลยุทธ์

1. จัดบริการที่ทันสมัย มีคุณภาพสูง มีความเหมาะสมด้านค่าใช้จ่ายในการให้บริการ และเป็นบริการที่มีความเชื่อมโยงของชุมชนและสังคม
2. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงพยาบาลในระดับมหาวิทยาลัยและประเทศ
3. พัฒนานวัตกรรมและส่งเสริมบริการสุขภาพที่มีศักยภาพสูงให้เป็นเลิศ
4. พัฒนาระบบเกื้อหนุนให้ได้มาตรฐาน
5. พัฒนาห้องปฏิบัติการและหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน

เพื่อเป็นผู้นำด้านการรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิและระดับสูงกว่าตติยภูมิ มีความเป็นเลิศด้านบริการโดยเน้นความ ปลอดภัย คุณภาพที่เป็นเลิศ และมีบริการสุขภาพที่คุ้มค่า มุ่งพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ สร้างความเป็นพลวัต ของความเป็นเลิศ สร้างนวัตกรรม บริการ ชี้นำมาตรฐานด้านการดูแลรักษาพยาบาลแก่สังคม และเป็นที่ยอมรับในคุณภาพการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในระดับภูมิภาคเอเชีย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเป็นสากล (Internationalization)

กลยุทธ์

1. สร้างความเป็นสากล
2. สร้างเครือข่ายนานาชาติ
3. แลกเปลี่ยนบุคลากรในระดับนานาชาติ
4. แลกเปลี่ยนนักศึกษา แพทย์ประจำบ้าน ในระดับนานาชาติ
5. จัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องความเป็นสากล การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก การสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างสถาบัน การส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ แพทย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ การสร้างความเป็นเลิศใน ระดับสากลทางการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการด้านสุขภาพ รวมทั้งการเผยแพร่เกียรติภูมิสู่นานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Administrative excellence)

กลยุทธ์

1. จัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ
2. วางแผนและบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
3. บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
4. สร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
5. สร้างฐานองค์กรโดยใช้สารสนเทศ

เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ต่างๆของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะฯ จึง กำหนดเป้าหมายในการบริหาร จัดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านระบบการเงินการคลัง การงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาทักษะ และวิชาชีพ การสร้างสรรค์ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการค้นคว้าวิจัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพัน เพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง การนำแนวคิด TQA มาใช้เพื่อนำ องค์กรสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้ง การพัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบการบริหารจัดการข้อมูลและ คลังข้อมูลเพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การ บริการโรงพยาบาล และการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 รับผิดชอบต่อและชี้นำสังคม (Social responsibility)

กลยุทธ์

1. สร้างและแสดงความเป็นผู้นำในด้านสุขภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อสร้างและแสดงความเป็นผู้นำในด้านสุขภาพและความรับผิดชอบด้านสังคมในทุกพันธกิจ ประชาสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ พัฒนาชุมชน โดยรอบ โครงการและกิจกรรมที่สำคัญภายใต้กลยุทธ์นี้ได้แก่ งานสร้างเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โครงการชุมชนสีเขียวรอบศิริราช สะอาดปลอดภัย และสุขอนามัยที่ดี โครงการสวนเฉลิมพระเกียรติ ฯ และอนุรักษ์อาคารสถานีนรดิศ ไพนบุรี การสืบสานพระราช ปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เพื่อส่งเสริมการให้บริการด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัญชลี เหมือนเพชร (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มงานการเงิน กองคลัง มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกลุ่มงานการเงินของกองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของการใช้หลักธรรมาภิบาลกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลดังกล่าว และ 4. เพื่อหาข้อเสนอแนะต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับกลุ่มงานการเงินของกองคลัง ตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548–2551 ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 โดยจำแนกเป็น 6 หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

กลุ่มงานการเงินปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การลดขั้นตอนการทำงาน การลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายอำนาจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การที่มีปัญหาในระยะแรกของการนำระบบงบประมาณแบบใหม่มาใช้ คือ ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ และระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาที่พบแบ่งเป็นสองประเด็น คือ หนึ่ง บุคลากรของกลุ่มงานการเงินไม่เข้าใจระบบงบประมาณแบบใหม่

และ สอง มีปัญหาการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานการเงินกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประชุมประจำปีระหว่างระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินของคณะฯ และสำนักต่างๆ เพื่อศึกษาปัญหาและหาทางออกร่วมกัน และควรมีการจัดพิมพ์และแจกจ่ายคู่มือจรรยาบรรณการทำงานด้านการเงินแก่เจ้าหน้าที่การเงินทุกคนในมหาวิทยาลัย

ไพฑูรย์ บัวชิต (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 และเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 178 คน และหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 178 คน รวม 356 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุดา ทับทิม (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี และเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 186 ราย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก โดยด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าร้อยละสูงสุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม ส่วนประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักความ ค้ำค้ำมีค่าร้อยละของการเห็นด้วยสูงสุด

การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจนและการ สร้างความรู้ความเข้าใจรวมถึงการประสานความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการ ปฏิบัติงานตามแนวทางของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนทำให้การ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

วริยา ค้างน้อย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางของการ บริหารจัดการที่ดี 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน และบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดี และ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตาม แนวทางของการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ประชาชน ในเขตพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 296 คน และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 104 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีและเอฟ และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเห็นของประชาชนและบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลให้ความสำคัญกับด้านหลักการมีส่วนร่วม และควรให้ความสำคัญกับด้านหลักคุณธรรมเพิ่ม มากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขององค์การ บริหารส่วนตำบล กลุ่มของประชาชนเสนอให้เน้นในเรื่องของคุณภาพของการบริการให้มากขึ้น และบุคลากรเห็นว่า ควรให้ความสำคัญแรงจูงใจของบุคลากรให้มากขึ้นเพราะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน

ณัฐกาญจน์ จันทราช (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานและสมาชิกที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีในสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานและสมาชิกที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีด้านความโปร่งใส ศึกษาปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความโปร่งใสภายในสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด (เฉพาะส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 353 คน และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความโปร่งใสด้านโครงสร้างของสหกรณ์เท่ากับ 0.86 (มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการที่ดีระดับสูงที่สุด) คะแนนความโปร่งใสด้านการให้โทษของสหกรณ์เท่ากับ 0.66 (มีความโปร่งใสในการบริหารบริหารจัดการที่ดีระดับสูง) และคะแนนความโปร่งใสด้านการให้ทุนของสหกรณ์เท่ากับ 0.64 (มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการที่ดีระดับสูง) ซึ่งการคำนวณพบว่าคะแนนความโปร่งใสโดยภาพรวมของสหกรณ์เท่ากับ 0.72 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด มีการบริหารจัดการที่ดีด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับสูง

โดยข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้พบว่า สหกรณ์ควรตั้งข้อกำหนดให้กรรมการสหกรณ์ทุกคนต้องได้รับการอบรมความรู้ทางด้านสหกรณ์ก่อนเข้ารับบริหารงานสหกรณ์ คณะกรรมการสหกรณ์ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของสหกรณ์อย่างเคร่งครัดเพื่อความเชื่อถือไว้วางใจและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานและสมาชิก ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางในการทำงานของสหกรณ์ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่คณะกรรมการที่ชัดเจนและควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดซื้อจัดจ้างของสหกรณ์ให้สมาชิกทราบ

สรุปผลการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดีในด้านความคิดเห็น ทักษะคิด และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ทั้งนี้ผลการศึกษากาการบริหารจัดการที่ดีตามผลการวิจัยข้างต้นได้นำหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารที่ดีภายในองค์กร