

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 250 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเพื่ออธิบายถึงสภาพและลักษณะ โดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	70	28.00
หญิง	180	72.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.60
25-34 ปี	54	21.60
35-44 ปี	61	24.40
45-54 ปี	96	38.40
55 ปีขึ้นไป	35	14.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 45-54 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมา มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 อายุ 25-34 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.00
ปริญญาตรี	121	48.40
ปริญญาโท	119	47.60
ปริญญาเอก	3	1.20
อื่น ๆ	2	0.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 3-4	3	1.20
ระดับ 5-7	138	55.20
ระดับ 8-9	99	39.60
ระดับ 10-12	10	4.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมา มีตำแหน่งงานระดับ 8-9 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ตำแหน่งงานระดับ 10-12 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และตำแหน่งงานระดับ 3-4 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่สังกัด

สายงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สายงานผู้ว่าการ	11	4.40
สายงานบริหาร	50	20.00
สายงานยุทธศาสตร์และพัฒนา	36	14.40
สายงานบริการและลูกค้าสัมพันธ์	28	11.20
สายงานปฏิบัติการ 1	45	18.00
สายงานปฏิบัติการ 2	45	18.00
สายงานปฏิบัติการ 3	29	11.60
สายงานกิจการพิเศษ	6	2.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสายงานบริหาร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมา สังกัดสายงานปฏิบัติการ 1 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ใกล้เคียงกับสายงานปฏิบัติการ 2 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 สายงานยุทธศาสตร์และพัฒนา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สายงานปฏิบัติการ 3 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 สายงานบริการและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 สายงานผู้ว่าการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 และสายงานกิจการพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	48	19.20
6-10 ปี	25	10.00
11-15 ปี	48	19.20
16-20 ปี	30	12.00
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	99	39.60
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ใกล้เคียงกับประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

โดยภาพรวม ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 3 ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.64	.58	สูง	3
2. ด้านเจตคติต่อการปฏิบัติงาน	4.52	.52	สูงมาก	1
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.85	.57	สูง	2
รวม	4.00	.41	สูง	

จากตารางที่ 4.7 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 3 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้ดังนี้ คือ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .41, ระดับสูง) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเจตคติต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .52, ระดับสูงมาก) รองลงมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .57,

ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($\bar{X} = 2.36, S.D. = .58$, ระดับสูง)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจ ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ด้านความรู้ความเข้าใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรับรู้คู่มือจรรยาบรรณ นโยบาย กนอ. ใสสะอาด และระเบียบ กนอ. ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มากน้อยเพียงใด	3.57	.71	สูง	3
2. ท่านเข้าใจหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริตมากน้อยเพียงใด	3.69	.65	สูง	2
3. ท่านได้รับการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริต มากน้อยเพียงใด	3.48	.77	สูง	4
4. ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.81	.68	สูง	1
รวม	3.64	.58	สูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจ ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 การประยุกต์ความรู้ความเข้าใจตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.68$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ความเข้าใจหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.65$) ข้อที่ 1 การรับรู้คู่มือจรรยาบรรณ นโยบาย กนอ. ใสสะอาด และระเบียบ กนอ. ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.71$) และข้อที่ 3 การอบรมให้ความรู้

ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับเจตคติต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ด้านเจตคติต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	4.49	.56	สูงมาก	4
2. ท่านมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบในหน้าที่งานมากน้อยเพียงใด	4.55	.55	สูงมาก	1
3. ท่านปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มากน้อยเพียงใด	4.51	.55	สูงมาก	3
4. ท่านยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมากน้อยเพียงใด	4.51	.59	สูงมาก	2
รวม	4.52	.52	สูงมาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับเจตคติต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบในหน้าที่งาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.55 ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 4 การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) ข้อที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) และข้อที่ 1 ความเชื่อมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมชาติของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสม ที่ทุ่มเทเวลาและพลังงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก น้อยเพียงใด	3.78	.70	สูง	4
2. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่มุ่ง ผลของงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบส่งผล ต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.92	.73	สูง	1
3. การประเมินความดี ความชอบตามระดับคุณภาพ ของผลงานมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นความ ซื่อสัตย์ ถูกต้อง และจริยธรรมมากน้อยเพียงใด	3.79	.74	สูง	3
4. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.90	.76	สูง	2
รวม	3.85	.57	สูง	

จากตารางที่ 4.10 สามารถแปลผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลของงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.92 ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 4 การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.76) ข้อที่ 3 การประเมินความดี ความชอบตามระดับคุณภาพของผลงาน โดยยึดมั่นความซื่อสัตย์ ถูกต้อง และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.74) และข้อที่ 1 ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมที่ทุ่มเทเวลาและพลังงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน

โดยภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล				
1. หลักประสิทธิภาพ	4.12	.47	สูง	2
2. หลักประสิทธิผล	3.96	.52	สูง	7
3. หลักการตอบสนอง	3.90	.55	สูง	8
4. หลักความพร้อมรับผิด	4.27	.53	สูงมาก	1
5. หลักความโปร่งใส	4.08	.51	สูง	4
6. หลักนิติธรรม	4.06	.54	สูง	5
7. หลักความเสมอภาค	3.97	.65	สูง	6
8. หลักการมีส่วนร่วม	3.83	.66	สูง	9
9. หลักการกระจายอำนาจ	3.66	.63	สูง	10
10. หลักคุณธรรม/จริยธรรม	4.11	.51	สูง	3
รวม	4.00	.41	สูง	

จากตารางที่ 4.11 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .41, ระดับสูง) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 10 หลัก อยู่ในระดับสูง - สูงมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความพร้อมรับผิด อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .53, ระดับสูงมาก) รองลงมา ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .47, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .51, ระดับสูง)

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักประสิทธิภาพ

หลักประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านบริหารจัดการงานให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายและเวลาที่ใช้ไป	4.11	.59	สูง	3
2. ท่านใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.20	.58	สูง	1
3. ท่านใช้เครื่องมือในการดำเนินงานและข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักรสำคัญในการปฏิบัติงาน	4.17	.58	สูง	2
4. ท่านสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน	4.01	.63	สูง	4
รวม	4.12	.47	สูง	

จากตารางที่ 4.12 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวม และในรายข้อได้ดังนี้ คือ

ในหลักประสิทธิภาพของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .47, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 2 การใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .58, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 การใช้เครื่องมือในการดำเนินงานและข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักรสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .58, ระดับสูง) ข้อที่ 1 การบริหารจัดการงานให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายและเวลาที่ใช้ไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .59, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 4 ความสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .63, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักประสิทธิผล

หลักประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านทราบยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรและ นำมาวางแผนการปฏิบัติงานได้	3.89	.60	สูง	4
2. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ ชัดเจน สามารถปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	4.00	.63	สูง	2
3. ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติงานและระบบงาน ที่เป็นมาตรฐาน	4.03	.60	สูง	1
4. ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	3.92	.61	สูง	3
รวม	3.96	.52	สูง	

จากตารางที่ 4.13 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักประสิทธิผลโดยภาพรวม และในรายข้อ ได้ดังนี้ คือ

ในหลักประสิทธิผลของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .52, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 3 การปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .60, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 การกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .63, ระดับสูง) ข้อที่ 4 การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .61, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 1 ทราบยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรและนำมาวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .60, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการตอบสนอง

หลักการตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการ ประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	3.77	.65	สูง	4
2. ท่านมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้	3.93	.65	สูง	2
3. ท่านสามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความ ต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มี ความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	3.91	.63	สูง	3
4. ท่านสามารถตอบสนองความต้องการต่อ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำ ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.97	.61	สูง	1
รวม	3.90	.55	สูง	

จากตารางที่ 4.14 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการตอบสนอง โดยภาพรวมและในรายข้อ
ได้ดังนี้ คือ

ในหลักการตอบสนองของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ($\bar{X} = 3.90$,
S.D. = .55, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 4 ตอบสนองความต้องการ
ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
เท่ากับ 3.97 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .61, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 มีแผนการดำเนินการหรือ
ขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .65, ระดับสูง) ข้อที่ 3 ตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของ
ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .63, ระดับสูง) และสุดท้าย

ได้แก่ ข้อที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .65, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักความพร้อมรับผิดชอบ

หลักความพร้อมรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผลงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30	.62	สูง	2
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.19	.60	สูง	4
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ กระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และมุ่งสำเร็จของงาน	4.36	.62	สูง	1
4. ท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ	4.24	.58	สูง	3
รวม	4.27	.53	สูง	

จากตารางที่ 4.15 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักความพร้อมรับผิดชอบ โดยภาพรวม และในรายข้อ ได้ดังนี้ คือ

ในหลักความพร้อมรับผิดชอบของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .53, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 3 ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ กระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และมุ่งสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .62, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผลงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .62, ระดับสูง) ข้อที่ 4 มีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .58, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีความรับผิดชอบ

ต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .60, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักเปิดเผย/โปร่งใส

หลักเปิดเผย/โปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูล มีความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	3.85	.70	สูง	4
2. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย	4.30	.61	สูงมาก	2
3. ท่านเปิดเผยขั้นตอนการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ และให้บริการหรือปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.31	.61	สูงมาก	1
4. ท่านได้รับการประเมินผลตอบแทนที่ชัดเจน ทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ	3.86	.68	สูง	3
รวม	4.08	.51	สูง	

จากตารางที่ 4.16 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักเปิดเผย/โปร่งใสโดยภาพรวม และในรายชื่อได้ดังนี้ คือ

ในหลักเปิดเผย/โปร่งใสของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .51, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 3 เปิดเผยขั้นตอนการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ และให้บริการหรือปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .61, ระดับสูงมาก) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 มีการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .61, ระดับสูงมาก) ข้อที่ 4 ได้รับการประเมินผลตอบแทนที่ชัดเจน ทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ โดย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .68, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 1 สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูล มีความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .70, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีระบบ เกณฑ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	4.07	.62	สูง	3
2. ท่านมีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม	3.95	.78	สูง	4
3. ท่านมีการบริหารงาน การเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	4.14	.61	สูง	1
4. มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.07	.69	สูง	2
รวม	4.06	.54	สูง	

จากตารางที่ 4.17 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักนิติธรรม โดยภาพรวม และในรายข้อได้ดังนี้ คือ

ในหลักนิติธรรมของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .54, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 3 มีการบริหารงาน การเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .61, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 4 มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .69, ระดับสูง) ข้อที่ 1 มีระบบเกณฑ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .62, ระดับสูง)

และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .78, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักความเสมอภาค

หลักความเสมอภาค	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติกับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	4.05	.73	สูง	1
2. ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม และเสมอภาค	3.93	.77	สูง	4
3. ท่านมีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบ การให้บริการ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	3.98	.73	สูง	2
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผน เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค	3.93	.74	สูง	3
รวม	3.97	.65	สูง	

จากตารางที่ 4.18 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักความเสมอภาคโดยภาพรวม และในรายข้อได้ดังนี้ คือ

ในหลักความเสมอภาคของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = .65, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 1 ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติกับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .73, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบ การให้บริการ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .73, ระดับสูง) ข้อที่ 4 สามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผน เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .74, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม และเสมอภาค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .77, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	3.64	.80	สูง	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การพิจารณาขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่างๆ	3.61	.83	สูง	4
3. ท่านมีการประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.97	.73	สูง	2
4. ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.11	.77	สูง	1
รวม	3.83	.66	สูง	

จากตารางที่ 4.19 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวม และในรายข้อได้ดังนี้ คือ

ในหลักการมีส่วนร่วมของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .66, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 4 รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .77, ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 มีการประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.97 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .73, ระดับสูง) ข้อ 1 มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .80, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การพิจารณาขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .83, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โครงสร้างขององค์กรในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีความเชื่อมต่อกันอย่างเหมาะสม	3.65	.71	สูง	4
2. การมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.68	.67	สูง	1
3. มีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานและมอบหมายงานภายในองค์กรได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	3.65	.77	สูง	3
4. มีการสื่อสารและทำความเข้าใจ ในทุกระดับของโครงสร้างองค์กรอย่างทั่วถึง	3.66	.73	สูง	2
รวม	3.66	.63	สูง	

จากตารางที่ 4.20 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวม และในรายข้อได้ดังนี้ คือ

ในหลักการกระจายอำนาจของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = .63, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่ 2 การมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .67,

ระดับสูง) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 4 มีการสื่อสารและทำความเข้าใจ ในทุกระดับของโครงสร้างองค์กรอย่างทั่วถึง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .73, ระดับสูง) ข้อที่ 3 มีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานและมอบหมายงานภายในองค์กรได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .77, ระดับสูง) และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 1 โครงสร้างขององค์กรในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีความเชื่อมต่อกันอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .71, ระดับสูง) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักคุณธรรม/จริยธรรม

หลักคุณธรรม/จริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับความเป็นธรรม ความเสมอภาคจากการมอบหมายการปฏิบัติงาน	3.81	.69	สูง	4
2. ท่านให้บริการและปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามหลักจริยธรรมอันดี	4.14	.59	สูง	2
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องดีงาม	4.37	.61	สูงมาก	1
4. ท่านได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดและยึดมั่นจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร	4.12	.68	สูง	3
รวม	4.11	.51	สูง	

จากตารางที่ 4.21 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักคุณธรรม/จริยธรรมโดยภาพรวม และในรายข้อ ได้ดังนี้ คือ

ในหลักคุณธรรม/จริยธรรมของระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .51, ระดับสูง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .61, ระดับสูงมาก) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ให้บริการและปฏิบัติงาน

ต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามหลักจริยธรรมอันดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .59, ระดับสูง) ข้อที่ 4 ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดและยึดมั่นจริยธรรมจรรยาบรรณขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .68, ระดับสูง) และสุดท้าย ได้แก่ ข้อที่ 1 ได้รับความเป็นธรรม ความเสมอภาคจากการมอบหมายการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .69, ระดับสูง) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระดับความคิดเห็น						
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล		\bar{X}	SD	n	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.61	5	1.278	0.279
	ปริญญาตรี	3.96	0.43	121		
	ปริญญาโท	4.05	0.37	119		
	ปริญญาเอก	4.02	0.29	3		
	อื่น ๆ	3.63	0.64	2		
รวม		4.00	0.41	250		
ตำแหน่งงาน	ระดับ 3-4	3.53	0.03	3	3.478	0.017*
	ระดับ 5-7	3.96	0.45	138		
	ระดับ 8-9	4.04	0.34	99		
	ระดับ 10-12	4.24	0.35	10		
รวม		4.00	0.41	250		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น						
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมจำแนก		\bar{X}	SD	n	F	Sig.
ตามปัจจัยส่วนบุคคล						
สังกัดสายงาน	สายงานผู้ว่าการ	4.07	0.32	11	3.378	0.002*
	สายงานบริหาร	3.87	0.44	50		
	สายงานยุทธศาสตร์และพัฒนา	4.04	0.46	36		
	สายงานบริการและลูกค้าสัมพันธ์	3.84	0.42	28		
	สายงานปฏิบัติการ 1	4.09	0.28	45		
	สายงานปฏิบัติการ 2	4.16	0.39	45		
	สายงานปฏิบัติการ 3	3.95	0.40	29		
	สายงานกิจการพิเศษ	3.73	0.44	6		
	รวม	4.00	0.41	250		
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.99	0.44	48	0.260	0.903
	6-10 ปี	4.02	0.39	25		
	11-15 ปี	3.96	0.40	48		
	16-20 ปี	4.06	0.24	30		
	มากกว่า 20 ปี	3.99	0.45	99		
	รวม	4.00	0.41	250		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ค่าสถิติการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่สังกัดสายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23-4.24

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ 3-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-9	ระดับ 10-12
		3.53	3.96	4.04	4.24
ระดับ 3-4	3.53	-	-0.422	-0.509*	-0.709*
ระดับ 5-7	3.96		-	-0.087	-0.287*
ระดับ 8-9	4.04			-	0.200
ระดับ 10-12	4.24				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 3-4 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม น้อยกว่า บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 8-9

2. บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 3-4 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม น้อยกว่า บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 10-12

3. บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 5-7 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม น้อยกว่า บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 10-12

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามสายงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

สายงาน	\bar{X}	สาย	สาย	สาย	สาย	สาย	สาย	สาย	
		งาน	งาน	งาน	งาน	งาน	งาน	งาน	
		ผวก.	บร.	ยพ.	บพ.	ปก.1	ปก.2	ปก.3	
		ผวก.	บร.	ยพ.	บพ.	ปก.1	ปก.2	ปก.3	
		4.07	3.87	4.04	3.84	4.09	4.16	3.95	3.73
สายงาน ผวก.	4.07	-	0.202	0.035	0.236	-0.012	-0.089	0.127	0.339
สายงาน บร.	3.87		-	-0.167	0.034	-0.214*	-0.291*	-0.075	0.138
สายงาน ยพ.	4.04			-	0.201*	-0.048	-0.125	0.092	0.304
สายงาน บพ.	3.84				-	-0.248*	-0.325*	-0.109	0.103
สายงาน ปก.1	4.09					-	-0.077	0.139	.351*
สายงาน ปก.2	4.16						-	.217*	.429*
สายงาน ปก.3	3.95							-	0.212
สายงาน กพ.	3.73								-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามสายงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่สังกัด

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย รายด้าน กับปัจจัยความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	GG1	GG2	GG3	GG4	GG5	GG6	GG7	GG8	GG9	GG10	SGG	SKN	SAT	SIN
หลักประสิทธิภาพ (GG1)	1													
หลักประสิทธิผล (GG2)	.695**	1												
หลักการตอบสนอง (GG3)	.623**	.681**	1											
หลักความพร้อมรับผิดชอบ (GG4)	.671**	.597**	.576**	1										
หลักเปิดเผย / โปร่งใส (GG5)	.556**	.528**	.462**	.575**	1									
หลักนิติธรรม (GG6)	.500**	.595**	.493**	.587**	.565**	1								
หลักความเสมอภาค (GG7)	.424**	.481**	.330**	.411**	.554**	.573**	1							
หลักการมีส่วนร่วม (GG8)	.415**	.509**	.328**	.401**	.471**	.502**	.504**	1						
หลักการกระจายอำนาจ (GG9)	.277**	.367**	.335**	.221**	.448**	.382**	.506**	.494**	1					
หลักคุณธรรม/จริยธรรม (GG10)	.458**	.470**	.402**	.506**	.582**	.620**	.650**	.490**	.480**	1				
หลักธรรมาภิบาลโดยรวม (SGG)	.742**	.793**	.696**	.735**	.771**	.785**	.750**	.711**	.632**	.766**	1			
ความรู้ความเข้าใจ (SKL)	.434**	.444**	.457**	.289**	.342**	.334**	.271**	.265**	.259**	.245**	.448**	1		
เจตคติต่อการปฏิบัติงาน (SAT)	.509**	.448**	.323**	.530**	.487**	.450**	.350**	.326**	.192**	.476**	.544**	.332**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (SIN)	.452**	.455**	.439**	.376**	.468**	.311**	.354**	.389**	.382**	.413**	.545**	.283**	.313**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รายด้าน กับปัจจัยความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้านกับปัจจัยความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยความรู้ความเข้าใจในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีค่าความสัมพันธ์ ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม เท่ากับ $r = .448$ (มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .245 - .457 มีความสัมพันธ์กับหลักการตอบสนองสูงสุด ($r = .457$,มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ) และมีความสัมพันธ์กับหลักคุณธรรม / จริยธรรมต่ำสุด ($r = .245$,มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม เท่ากับ $r = .544$ (มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .192 - .530 มีความสัมพันธ์กับหลักความพร้อมรับผิดชอบสูงสุด ($r = .530$,มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง) และมีความสัมพันธ์กับหลักการกระจายอำนาจต่ำสุด ($r = .192$,มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม เท่ากับ $r = .545$ (มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .311 - .468 มีความสัมพันธ์กับหลักเปิดเผย / โปร่งใสสูงสุด ($r = .468$,มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ) และมีความสัมพันธ์กับหลักนิติธรรมต่ำสุด ($r = .311$,มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก)

ผลที่พบจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเจตคติต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	100	40.00
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	150	60.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 60
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริม
ธรรมาภิบาลขององค์กร มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่เป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงอันดับและค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาล
ขององค์กร

อันดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	องค์กรควรส่งเสริมธรรมาภิบาลของบุคลากร โดยรณรงค์ปลูกจิตสำนึก และ กระตุ้นให้ตระหนักเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างวินัย วัฒนธรรมองค์กร และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	22
2	องค์กรควรส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่าง เป็นรูปธรรม ยึดมั่นแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้บริการ ลูกค้าหรือผู้มาติดต่อที่เท่าเทียมกันทุกราย มุ่งผลประโยชน์ขององค์กร ไม่มีการ แบ่งพรรค แบ่งพวก เป็นต้น	19
3	ผู้บริหารระดับสูงต้องมีธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และเป็น ประจักษ์ การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร ควรมาจากผู้บริหารขององค์กร นำไปสู่พื้นฐานการยึดถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร	16

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

อันดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
4	องค์กรควรสื่อสารเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น เพื่อให้เข้าถึงทุกคน เช่น เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ สร้างความตระหนัก รวมถึงปลูกฝังคุณค่าหลักธรรมาภิบาลให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	13
5	องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรพิจารณาค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน รวมไปถึงความเป็นธรรมในการประเมินผลต่างๆ	10
6	องค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม โปร่งใส ช่วยสร้างสรรค์ส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรก้าวไกลอย่างยั่งยืน	6
7	ผู้บริหารควรบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสรรจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	6
8	องค์กรยังต้องปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ได้แก่ การแก้ไขวัฒนธรรมองค์กรแบบอุปถัมภ์ ล้าสมัย การปฏิบัติงานในภาวะกดดันจากเอกชน นักการเมือง และอำนาจบังคับบัญชาโดยไม่เน้นประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลักสำคัญ ขาดความชัดเจน โปร่งใสในการประเมินผลและปรับระดับ ควรมีการประเมินหลักคุณธรรมและจริยธรรมจากบุคคลภายนอกหน่วยเช่น ผู้พัฒนาหรือผู้ประกอบการ และกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้กระทำผิด	6
9	องค์กรควรสร้างภาพลักษณ์ด้านธรรมาภิบาล เผยแพร่สาธารณชน โดยสื่อต่าง ๆ ให้มากขึ้น ควรมีรางวัลบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือธรรมาภิบาลเป็นหลัก	2

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร โดยหัวข้อที่มีผู้แสดงความเห็นจำนวนมากที่สุด ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมธรรมาภิบาลของบุคลากร โดยธรรมาภิบาล

จิตสำนึก และกระตุ้นให้ตระหนักเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างวินัย วัฒนธรรมองค์กร และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (ความถี่ = 22) รองลงมา ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม ยึดมั่นแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้บริการลูกค้าหรือผู้มาติดต่อที่เท่าเทียมกันทุกราย มุ่งผลประโยชน์ขององค์กร ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก เป็นต้น (ความถี่ = 19) และผู้บริหารระดับสูงต้องมีธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) และเป็นที่ประจักษ์ การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร ควรมาจากผู้บริหารขององค์กร นำไปสู่พื้นฐานการยึดถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร (ความถี่ = 16) โดยความคิดเห็นที่มีผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรควรสร้างภาพลักษณ์ด้านธรรมาภิบาลเผยแพร่สาธารณชนโดยผ่านสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น ควรมีรางวัลบุคคลตัวอย่างเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือธรรมาภิบาลเป็นหลัก (ความถี่ = 2)