

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวม 563 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุ 45-54 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ตำแหน่งงาน ระดับ 5-7 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 สังกัดสายงานบริหาร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20ปีขึ้นไป จำนวน 99คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมชาติของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ
 ต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

บุคลากรของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติ 3 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเจตคติต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ระดับความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อการประยุกต์ความรู้ความเข้าใจตามหลักธรรมชาติสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อความเข้าใจหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริต หัวข้อการรับรู้คู่มือจรรยาบรรณ นโยบาย กนอ. ใสสะอาด และระเบียบ กนอ. ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสุดท้าย หัวข้อการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ การต่อต้านและป้องกันการทุจริต ตามลำดับ

2. ระดับเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบในหน้าที่งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และสุดท้าย หัวข้อความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลของงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หัวข้อการประเมินความดี ความชอบตามระดับคุณภาพของผลงาน โดยยึดมั่นความซื่อสัตย์ ถูกต้อง และจริยธรรม และสุดท้าย หัวข้อค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมที่ทุ่มเทเวลาและพลังงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความพร้อมรับผิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักคุณธรรม/จริยธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. **หลักประสิทธิภาพ** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อการใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานและข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญ หัวข้อการบริหารจัดการงานให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายและเวลาที่ใช้ไป และสุดท้าย หัวข้อความสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

2. **หลักประสิทธิผล** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน หัวข้อการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย หัวข้อทฤษฎศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรและนำมาวางแผนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. **หลักการตอบสนอง** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อตอบสนองความต้องการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หัวข้อตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสุดท้าย หัวข้อกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4. **หลักความพร้อมรับผิด** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ กระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และมุ่งสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หัวข้อมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ไว้ มีการประเมินผลและติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ และสุดท้าย หัวหน้ามีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. **หลักเปิดเผย/โปร่งใส** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าเปิดเผยขั้นตอนการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ และให้บริการหรือปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวหน้ามีการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย หัวหน้าได้รับการประเมินผลตอบแทนที่ชัดเจน ทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ และสุดท้าย หัวหน้าสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูล มีความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ตามลำดับ

6. **หลักนิติธรรม** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้ามีการบริหารงาน การเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวหน้ามีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ หัวหน้ามีระบบ เกณฑ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ และสุดท้าย หัวหน้ามีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

7. **หลักความเสมอภาค** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติกับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวหน้ามีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบ การให้บริการ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม หัวหน้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผน เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และสุดท้าย หัวหน้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม และเสมอ ตามลำดับ

8. **หลักการมีส่วนร่วม** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวหน้ามีการประสานสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน หัวหน้ามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และสุดท้าย ได้แก่ หัวหน้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การพิจารณาขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

9. **หลักการกระจายอำนาจ** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อมีการสื่อสารและทำความเข้าใจในทุกระดับของ โครงสร้างองค์กรอย่างทั่วถึง หัวข้อมีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานและมอบหมายงานภายในองค์กร ได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ และสุดท้าย หัวข้อโครงสร้างขององค์กรในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีความเชื่อมต่อกันอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

10. **ในหลักคุณธรรม/จริยธรรม** ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หัวข้อให้บริการและปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามหลักจริยธรรมอันดี หัวข้อได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนด และยึดมั่นจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร และสุดท้าย หัวข้อได้รับความเป็นธรรม ความเสมอภาคจากการมอบหมายการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐาน)

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 3-4 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 8-9 และระดับ 10-12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) ขณะที่บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 5-

7 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 10-12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน)

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่สังกัดสายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่สังกัดสายงาน บร. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจาก บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.1 และสายงาน ปก.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) ขณะที่บุคลากรที่สังกัดสายงาน ยพ. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจาก บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) ขณะที่บุคลากรที่สังกัดสายงาน บพ. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจาก บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.1 และสายงาน ปก.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) ขณะที่บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.1 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจาก บุคลากรที่สังกัดสายงาน กพ. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน) ขณะที่บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.2 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจาก บุคลากรที่สังกัดสายงาน ปก.3 และสายงาน กพ. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน)

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐาน)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รายด้าน กับปัจจัยความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้าน กับปัจจัยความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน (ยอมรับสมมติฐาน)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยความรู้ความเข้าใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีค่าความสัมพันธ์ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม เท่ากับ $r = .448$ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง $.245 - .457$ โดยมีความสัมพันธ์กับหลักการตอบสนองสูงสุด มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับหลักคุณธรรม / จริยธรรมต่ำที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม เท่ากับ $r = .544$ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง $.192 - .530$ โดยมีความสัมพันธ์กับหลักความพร้อมรับผิดชอบสูงสุด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับหลักการกระจายอำนาจต่ำที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม เท่ากับ $r = .545$ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง $.311 - .468$ โดยมีความสัมพันธ์กับหลักเปิดเผย / โปร่งใสสูงสุด มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับหลักนิติธรรมต่ำที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 100 คน จาก 250 คน โดยหัวข้อที่มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวนมากที่สุด ได้แก่ หัวข้อองค์กรควรส่งเสริมธรรมาภิบาลของบุคลากร โดยตรงรณรงค์ปลูกจิตสำนึก และกระตุ้นให้ตระหนักเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างวินัย วัฒนธรรมองค์กร และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รองลงมา ได้แก่ หัวข้อองค์กรควรส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นทางการ ยึดมั่นแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการลูกค้าหรือผู้มาติดต่อที่เท่าเทียมกันทุกราย มุ่งผลประโยชน์ขององค์กร ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก เป็นต้น และหัวข้อผู้บริหารระดับสูงต้องมีธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) และเป็นที่ประจักษ์ การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร ควรมาจากผู้บริหารของ

องค์กร นำไปสู่พื้นฐานการยึดถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยความคิดเห็นที่มีผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ หัวข้อองค์กรควรสร้างภาพลักษณ์ด้านธรรมาภิบาล เผยแพร่สาธารณชนโดยสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น ควรมีรางวัลบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือธรรมาภิบาลเป็นหลัก

2. อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่ศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า

ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความพร้อมรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักคุณธรรม/จริยธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ เพราะระดับการปฏิบัติงานของหลักดังกล่าวเป็นผลมาจากตัวบุคลากรโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพา จอนสำโรง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการคลังในวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานวิทยาลัยชุมชนมีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของห้องหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักความรับผิดชอบรองลงมาคือด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ดังนั้น หากต้องการเพิ่มระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลควรมุ่งเน้นที่หลักธรรมาภิบาลที่ต้องมีผู้เกี่ยวข้องหลายคน ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงาน และสังกัดสายงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า และสังกัดสายงานที่อยู่ต่างจังหวัดจะได้รับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ น้อยกว่า สอดคล้องกับงานศึกษาของพิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานท้องถิ่นเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารงานท้องถิ่น เทศบาลเมืองหนองบัวลำภูแตกต่างกัน

บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่างกับงานวิจัยของคำณ โชนนะ โชนติ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ/งาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะแม้บุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันแต่ต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลจึงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพา จอนสำโรง ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการคลังในวิทยาลัยชุมชน พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิทยาลัยชุมชน ต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัว

แปรเพศ ตำแหน่งงาน ในวิทยาลัยชุมชน ประสบการณ์ทำงานในวิทยาลัยชุมชน) ภูมิภาคที่ตั้ง วิทยาลัยชุมชน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรมาภิบาล แสดงว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลสูง และมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตรมาภิบาลย่อมส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลในวิทยาลัยชุมชนให้สูงไปด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า หากบุคลากรของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลของบุคลากร การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรบริหารจัดการองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานและการตัดสินใจให้แก่บุคลากร เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจ การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดีขององค์กร

2. จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 3-4 และระดับ 5-7 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาล น้อยกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 8-9 และระดับ 10-12 ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส ความขัดกันทางผลประโยชน์ หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสื่อสารให้เห็นเป็นแบบอย่าง สร้างความตระหนักรับรู้ เรื่องหลักสูตรมาภิบาล อาจส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเพิ่มขึ้นเช่นกัน

3. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส ความขัดกันทางผลประโยชน์ หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสื่อสารให้เห็นเป็นแบบอย่าง สร้างความตระหนักรับรู้เรื่องหลักสูตรมาภิบาล อาจส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลของบุคลากรการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบกับปัจจัยเสริม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมบุคลากรและวางแผนปรับปรุงองค์กรโดยรวม ให้บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลดียิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนาการศึกษาในหัวข้อนี้ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น