

ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Opinion of Good Governance Principles of Thai Listed Companies in the Stock Exchange of Thailand

รัชฎาธิพย์ อุปถัมภ์ประชา^{1/}
Rachadatip Uppathampracha^{1/}

Abstract: The objectives of the study were: 1) to study employees' opinions in Companies listed on the Stock Exchange of Thailand which affects good governance in their companies 2) To study and explore personal factors of employees in Companies listed on the Stock Exchange of Thailand that affect opinions on good governance. The population consisted of 59 companies listed on the Stock Exchange of Thailand with excellent levels of Corporate Governance Report of Thai Listed Companies. Questionnaires were distributed by convenient sampling of 51 companies based on the Yamane formula at 95% confident level. The statistical analysis was done using the function of percentage, mean scores, standard division, One-way ANOVA, Independent – Samples T-Test and done using the SPSS program for evaluate and data analysis. The analysis of the employees' opinions in good governance focused on six aspects which were rule of law, merit, transparency, participation, accountability and effectiveness & efficiency. The results show that the level of employees' opinions were similar in all of the aspects, except merit dimension, the level of employees' opinions was all at a high level. The results of different personal factors which affects the level of employees' opinions in Good Governance are sex, age, the level of education, position, experience in the current job and industry groups. The results show that the level of employees's opinions in Good Government have statistically significant differences at the level of 0.05 in all personal factors, except participation and responsibility versus age, merit versus the level of education which were not statistically different at the level of 0.05.

Keywords: Good governance, opinion, The Stock Exchange of Thailand (SET)

^{1/}สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช 80161

^{1/}School of Management, Walailak University, Nakhon Si Thammarat 80161, Thailand

บทคัดย่อ: วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาและค้นหาองค์ประกอบทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับดีเลิศจาก Corporate Governance Report of Thai Listed Companies พ.ศ. 2555 จำนวน 59 บริษัท ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 51 บริษัท โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองประชากร ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีองค์ประกอบหลักหกประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยในทุกองค์ประกอบ โดยในด้านหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันและกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกปัจจัยส่วนบุคคล ยกเว้น หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบต่ออายุและหลักคุณธรรมกับระดับการศึกษา ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล ความคิดเห็น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำนำ

แนวคิดธรรมาภิบาล (good governance) ได้เกิดขึ้นนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 โดยเริ่มจากองค์การระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นธนาคารโลก (World Bank) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program) หรือ UNDP ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank) หรือ ADB และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) หรือ IMF (Asian Development Bank, 1995) ซึ่งต่างก็ได้ถ่ายทอดแนวคิดในเรื่องธรรมาภิบาล รวมทั้งส่งเสริมให้ใช้แนวคิดดังกล่าวในการบริหารงานของทั้งภาครัฐและเอกชน ในขณะนั้นถึงแม้ว่าจะไม่มีคำนิยามหรือหลักการพื้นฐานที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละองค์การที่ให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ แต่ก็มีกระแสเผยแพร่แนวคิดธรรมาภิบาลออกไปตามวัตถุประสงค์และการตีความของแต่ละองค์การที่จะนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการบริหาร แต่อย่างไรก็ตามเนื้อหาสาระและแนวคิดของธรรมาภิบาลก็ยังเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ ยังคงให้ความสำคัญกับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ

หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเท่าเทียม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักฉันทามติ เป็นต้น (สุจิตรา, 2550)

สำหรับในประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ฉบับประชาชนเป็นรัฐธรรมนูญที่วางรากฐานในแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล ซึ่งสามารถพัฒนาต่อไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสังคมและประเทศชาติ เมื่อรัฐธรรมนูญเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญก็เป็นที่ต้องการและยอมรับของประชาชน จึงเท่ากับประชาชนเห็นชอบและยอมรับแนวคิดธรรมาภิบาล และมีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ดังนั้นการสร้างการบริหารบ้านเมืองที่ดีโดยใช้แนวคิดธรรมาภิบาล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย (บวรศักดิ์, 2542) ต่อมาเมื่อองค์การในหลายประเทศได้นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาประเทศ ซึ่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพคุ้มค่า ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและส่วนร่วม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เกิดความยั่งยืน ควรเริ่ม

จากการพัฒนา ตั้งแต่ระดับฐานราก โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร (ทศพร, 2556) จึงเป็นผลทำให้ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นปีเริ่มต้นรณรงค์เรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริษัทภิบาลแห่งชาติ ในส่วนของตลาดหลักทรัพย์ก็ได้เสนอหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 15 ข้อ ให้แก่บริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติในขั้นเริ่มแรกและกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนทุกบริษัทต้องเปิดเผยการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 15 ข้อ ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2545 เป็นต้นไป เพื่อให้บริษัทจดทะเบียนสามารถนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลาดหลักทรัพย์ได้จัดตั้ง ศูนย์พัฒนาการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนขึ้น เมื่อเดือนกรกฎาคม 2545 เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการให้แก่กรรมการและผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนปัจจุบันรวมทั้งบริษัทที่อยู่ระหว่างการเตรียมการเพื่อเข้าจดทะเบียน (ไชยวัฒน์, 2545)

สำหรับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ะมัดระวัง รอบคอบ ด้วยมีความเชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งและศักยภาพในการแข่งขันของตลาดทุนไทยโดยรวม จึงได้มีการจัดทำแผน Good Corporate Governance Role Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ตลาดหลักทรัพย์ฯ เป็นต้นแบบองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีพร้อมรองรับการปฏิรูป ซึ่งแผนดังกล่าวถือเป็นส่วนสำคัญของแผนปฏิรูปตลาดหลักทรัพย์ฯ คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้อนุมัตินโยบายการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่จัดทำขึ้นโดยยึดถือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OECD หรือ The Organization for Economic and Co-operation and Development และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ และได้สร้างจิตสำนึก

ให้มีการปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการปรับปรุงเกณฑ์ และนโยบายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม เพื่อรักษามาตรฐานในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2544)

จากนโยบายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มุ่งเน้นในเรื่องของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มองค์กรใหญ่และมีบทบาทสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเป็นกลุ่มองค์กรที่มีความสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นไปตามแนวคิดธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นไปที่การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานภายในองค์กรว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อหลักธรรมาภิบาลแล้ว นำผลจากความคิดเห็นดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล

อุปกรณ์และวิธีการ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องธรรมาภิบาลงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการประมวลแนวคิดจากองค์กรทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล การศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1

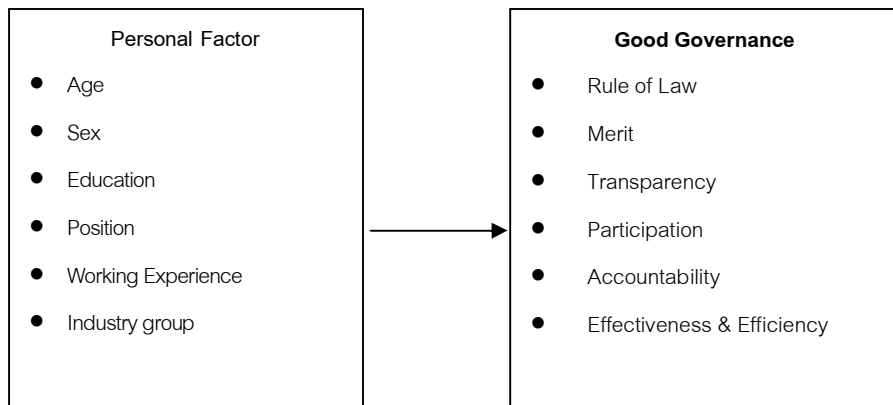


Figure 1 Conceptual framework

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มอุตสาหกรรม

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นตามองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้นำเสนอผลการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งได้จาก Corporate Governance Report of Thai Listed Companies โดยการสำรวจของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือ IOD ที่ได้ทำการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทที่จดทะเบียนอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 และข้อมูลในปี พ.ศ. 2555 ทาง IOD ได้ทำการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 513 บริษัท (Thai Institute of Directors Association, 2012)

กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีคะแนนในระดับดีเลิศจากการสำรวจการกำกับดูแลกิจการ จำนวน 59 บริษัท ดังนั้น

กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้มากเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนโดยการใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ความเชื่อมั่น 95% คือ 51 บริษัท มีการเก็บตัวอย่างแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ทรัพยากร ธุรกิจการเงิน บริการ สินค้าอุตสาหกรรม 2) ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทจดทะเบียนในข้อ 1) จำนวน บริษัทละ 10 คน รวมทั้งหมด 510 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวกที่ไม่ใช้โอกาสความน่าจะเป็น (non probability - convenience) (อาวี, 2552)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม เริ่มต้นการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามของงานวิจัยมาใช้ประกอบกับการออกแบบสอบถามครั้งนี้ คือ งานวิจัยการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีของสถาบันพระปกเกล้า (2545) ทั้งนี้ข้อคำถามของงานวิจัยที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการทดสอบและใช้สำรวจกับหลายกลุ่มตัวอย่างมาแล้ว

ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน กลุ่ม

อุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลขององค์กร ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 45 ข้อ มาตราวัดของแบบสอบถามนี้เป็นมาตราวัดแบบ Likert Scale โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 4 ช่วง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกำหนดคะแนนเป็น 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ (Likert, 1967) จากนั้นใช้วิธีการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น 4 ระดับ โดยได้ค่าเฉลี่ย (mean) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น (นพพร, 2555) ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบและวิเคราะห์เครื่องมือ

เริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยการนำแบบสอบถามที่เสร็จแล้วไปเสนอกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ เสร็จแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วจึงได้นำไปให้ผู้บริหารองค์กรได้ตรวจพิจารณาอีกขั้นตอนหนึ่งก่อนที่จะนำมาใช้ในองค์กร จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบนำร่อง (pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม คือ การวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) แบบคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach (เพ็ญแข, 2541) จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 51 บริษัท โดยเริ่มการประสานงานทางโทรศัพท์ก่อน แล้วจึงส่ง

แบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยมีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับประเภทอุตสาหกรรม ผลจากการเก็บแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 30 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 58.82 ของจำนวนบริษัทที่ต้องการ และมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งสิ้น 441 แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 86.47 ของจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป คือ โดยสอบถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน กลุ่มอุตสาหกรรม โดยนำมาวิเคราะห์ค่าทางเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความคิดเห็นของพนักงานตามองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า โดยใช้ One-way ANOVA และ Independent T-test (ชูศรี, 2550)

ผลการศึกษาและวิจารณ์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ พบว่ามีช่วงอายุ 25-30 ปีและ มากกว่า 35 ปีมากที่สุด คือ 139 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 31.5 เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คือ 315 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 310 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน มากที่สุด คือ 289 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมากที่สุด คือ ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 กลุ่มอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารมากที่สุด คือ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล

พนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมในเชิงเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหลัก พบว่ามีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหมดทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.11 โดยหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.33 รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 3.25, 3.24, 3.16 และ 3.09 ตามลำดับ ส่วนหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.60 (ดังตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณาทางด้านหลักคุณธรรม พบว่าเป็นองค์ประกอบเดียวที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นเพราะเรื่องคุณธรรมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งขององค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลโดยรวม พนักงานบริษัทมองเห็นว่าเรื่องคุณธรรมเป็นเรื่องที่องค์กรได้ประกาศตนเองแล้วว่าจะป็นองค์กรที่บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ดังนั้นองค์กรจะต้องมีความตระหนักในเรื่องนี้เป็นอย่างมากและควรมีการปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในส่วนของหลักการมีส่วนร่วม ถึงแม้ว่าจะมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วย แต่ก็ป็นหลักที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลทั้งหมด เป็นเพราะองค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับการดำเนินงานและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรมากนัก ลักษณะของการบริหารองค์กรเป็นแบบรวมอำนาจ ซึ่งใช้การสั่งการและบังคับบัญชาจากบนลงล่าง จะทำให้พนักงานขาดการมีส่วนร่วม

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหลักเป็นรายข้อ พบว่าหลักนิติธรรม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การพิจารณาออกคำสั่งต่าง ๆ จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพิจารณาออกคำสั่งต่าง ๆ ควรทำให้เสร็จทันตาม

กำหนดเวลาและการพิจารณาออกคำสั่งต่าง ๆ ต้องยึดหลักความเสมอภาค

หลักคุณธรรม พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องการไม่อำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการถือว่ากระทำความผิดที่บกพร่องต่อหน้าที่ หน่วยงานมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานยึดหลักความเป็นธรรมความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องหน่วยงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่และหน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ

หลักความโปร่งใส พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่อง หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม หน่วยงานมีการเผยแพร่สื่อสารและทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนโดยทั่วไป

หลักการมีส่วนร่วม พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน

หลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องผู้บริหารได้สื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องของแผนรวมขององค์กรให้แก่พนักงานทุกคนที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกหรือทีมงานทุกคนมีความรับผิดชอบ หน่วยงานมีการวางแผนสำรองในกรณีเกิดปัญหาและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคมรวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ

หลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องหน่วยงานมีการจัดทำรายงานการเงินสม่ำเสมอทุกปีและมีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และหน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นทางด้านหลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ จำแนกตามเพศพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล แสดงให้เห็นว่าการที่เพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในเรื่องของหลักธรรมาภิบาลไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากปัจจัยทางร่างกาย ทำให้ความนึกคิด อารมณ์และความรู้สึกของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง เมื่อใช้ในเรื่องของความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติมาพิจารณาทำให้ความคิดเห็นของเพศทั้งสองออกมาแตกต่างกัน (Oskamp, 1997; Shrigley, 1972) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องผลงานวิจัยของ สุจิตรา (2550) ที่พบว่าเพศหญิงมีทัศนคติสนับสนุนหลักธรรมาภิบาลมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ จำแนกตามระดับอายุสี่ระดับ ประกอบด้วย ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ยกเว้นหลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ (post hoc test) โดยวิธีการ Tamhane พบว่า ระดับความคิดเห็นในหลักนิติธรรม พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.36 ระดับความคิดเห็นในหลักคุณธรรม พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.44 ระดับความคิดเห็นในหลักความโปร่งใส พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.18 ระดับความคิดเห็นในหลักความคุ้มค่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใกล้เคียงกัน คือ 3.22 และ 3.21 ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นในหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.18

การที่พนักงานมีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสมัย (2554) และสุจิตรา (2549) ทั้งนี้เป็นเหตุผลจากปัจจัยทางร่างกายที่เมื่อมีการเจริญเติบโตขึ้นแล้วย่อมจะส่งผลต่อเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคล

(Oskamp, 1997) ส่วนในเรื่องของหลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ สาเหตุที่พนักงานมีความคิดเห็นเหมือนกัน อาจเกิดจากการที่พนักงานไม่ว่าจะอายุอยู่ในช่วงระดับไหน แต่จะไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมกับการบริหารองค์กรมากนัก เนื่องจากระบบการบริหารจัดการเป็นแบบรวมอำนาจเป็นส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องบางอย่างที่มีความสำคัญต่อองค์กรได้ ดังนั้นพนักงานในทุกช่วงอายุจึงมีความคิดเห็นเหมือนกันในประเด็นของเรื่องหลักการมีส่วนร่วม ส่วนในเรื่องของหลักความรับผิดชอบ ก็เป็นไปในกรณีเดียวกัน คือ สภาพการทำงานขององค์กรโดยส่วนใหญ่จะมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานที่อยู่ในฝ่ายหรือแผนกงานของตนเองให้ปฏิบัติงานหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในช่วงอายุใดก็จะต้องรับผิดชอบงานของตนเองให้ดีที่สุดเหมือนกัน จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องของหลักความรับผิดชอบ

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาสี่ระดับประกอบด้วย ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ยกเว้นหลักคุณธรรม เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Tamhane พบว่า ระดับความคิดเห็นในหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุกองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 3.36, 3.26, 2.75, 3.38 และ 3.38 ส่วนระดับความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ก็เป็นระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.25

การที่พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสมัย (2554) ยกเว้นหลักคุณธรรม เนื่องจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่ได้วัดกันที่บุคคลได้มีการศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน แต่จะเป็นเรื่องของจิตสำนึกของบุคคลถูกปลูกฝังมาด้วยการอบรมเลี้ยงดู

และสภาพแวดล้อมที่ ทำให้บุคคลนั้นตระหนักได้ว่าสิ่งไหนผิดสิ่งไหนถูก สิ่งไหนควรทำไม่ควรทำ ส่วนในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ การศึกษาจะมีส่วนอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล (ทวีพร, 2545) ดังจะเห็นได้ว่ายังมีการศึกษาสูงขึ้น ความคิดเห็นที่เห็นด้วยในหลักสูตรมาภิบาลจะสูงขึ้น เช่นเดียวกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่งงานสามระดับ ประกอบด้วย ลูกจ้าง/พนักงานรายวัน เจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน และหัวหน้างาน/ผู้จัดการ/ผู้บริหาร พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Tamhane พบว่าระดับความคิดเห็นในหลักนิติธรรมพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้างาน/ผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.31 ระดับความคิดเห็นในหลักคุณธรรม พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.38 ระดับความคิดเห็นในหลักความโปร่งใส พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.11 และ 3.12 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นในหลักการมีส่วนร่วม พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ 2.64 ระดับความคิดเห็นในหลักความรับผิดชอบ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.29 ระดับความคิดเห็นในหลักความคุ้มค่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.17 และ 3.16 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นหลักสูตรมาภิบาลในภาพรวม พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงานรายเดือน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ 3.14

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิศสมัย (2554) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มลูกจ้าง/พนักงานรายวัน เจ้าหน้าที่/พนักงาน

รายเดือนและหัวหน้างาน/ผู้จัดการ/ผู้บริหารมีความคิดเห็นในเรื่องของหลักธรรมาภิบาลไม่เหมือนกัน เนื่องจากบุคคล ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีการสะสมประสบการณ์การทำงานที่นานยาวกว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ดังนั้นในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ทวีพร, 2545)

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานหน่วยงานปัจจุบันสี่ช่วง ได้แก่ 0-3 ปี 4-6 ปี 7-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Tamhane พบว่าระดับความคิดเห็นในหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 7-10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 3.40, 3.21, 2.74, 3.42 และ 3.33 ส่วนระดับความคิดเห็นในหลักคุณธรรม พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.43 ระดับความคิดเห็นหลักสูตรมาภิบาลในภาพรวม พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 7-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ 3.24

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิศสมัย (2554) ประสบการณ์เป็นผลมาจากการทำงานของระบบประสาทสัมผัสและการมีสภาพการรับรู้ ซึ่งสามารถแสดงออกมาเป็นความรู้สึกได้ (Serenio and Boden, 1975) นอกจากนี้การส่งออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับจิตใจของบุคคล โดยมีการแสดงเหตุผลสนับสนุนจากประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐาน (บุญณชนก, 2542)

ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องกลุ่มอุตสาหกรรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมห้ากลุ่ม ได้แก่ เกษตรและ

อุตสาหกรรมอาหาร ทรัพยากร ธุรกิจการเงิน บริการ และสินค้าอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Tamhane พบว่าระดับความคิดเห็นในหลักนิติธรรม พนักงานที่ทำงานในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.96 ระดับความคิดเห็นในหลักคุณธรรม พนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.61 ระดับความคิดเห็นในหลักความโปร่งใส พนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.25 ระดับความคิดเห็นในหลักการมีส่วนร่วม พนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.77 ระดับความคิดเห็นในหลักความรับผิดชอบ พนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.54 ระดับความคิดเห็นในหลักความคุ้มค่า พนักงานที่ทำงานในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร มีค่าเฉลี่ย 3.27 ซึ่งใกล้เคียงกับพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจการเงินที่มีค่าเฉลี่ย คือ

3.26 สำหรับระดับความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม พบว่าพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ 3.29

พนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลเนื่องมาจากปัจจัยของกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล อาจได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงานและเกิดความคิดเห็นคล้ายตามกลุ่มเดียวกันได้ (Oskamp,1997) ซึ่งตรงกับความคิดที่ว่าบุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดก็จะมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มนั้น ๆ โดยกลุ่มจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้โดยตรงและอาจได้รับข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ จากบุคคลที่สัมพันธ์ด้วย หลังจากนั้นถึงจะถ่ายทอดมาเป็นความคิดเห็นของตน (ทวีพร, 2545) ทำให้กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ก็จะมีความคิดเห็นเป็นของกลุ่มของตนเอง ซึ่งไม่เหมือนกับกลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ

Table 1 Mean, standard deviation and opinion levels of principles of good governance

Principles of good governance	$\bar{X}$	S.D.	Opinion levels
1. Rule of law	3.24	0.40	Agree
2. Merit	3.33	0.42	Strongly agree
3. Transparency	3.09	0.41	Agree
4. Participation	2.60	0.36	Agree
5. Accountability	3.25	0.44	Agree
6. Effectiveness & efficiency	3.16	0.43	Agree
Total	3.11	0.32	Agree

สรุป

ในทุกองค์กรเราจะพบความหลากหลายของพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมที่คน ๆ นั้นทำงานอยู่ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลทำให้ความคิดเห็นของปัจเจกบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันออกไป เมื่อนำความคิดเห็นเหล่านี้มาเชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งได้คัดเลือกองค์กรจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้ค้นพบความแตกต่างของความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมในเชิงเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหลัก พบว่า มีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหมดทุกประเด็น แต่ในส่วนหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล เราพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบ หลักของธรรมาภิบาล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ได้มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ได้แก่ อายุและการศึกษา โดยปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุพบว่าพนักงานจะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในหลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาพบว่าพนักงานจะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในหลักคุณธรรม

สำหรับข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติจากผลการวิจัยนี้คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทางด้านนโยบาย ในกรณีที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้รับทราบข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปจากพนักงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมมากขึ้น และนโยบายที่เกิดจากพนักงานเสนอนั้นถือได้ว่าได้มาจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะในบางครั้งการกำหนด

นโยบายโดยผู้บริหารแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะไม่ครอบคลุมในทุกประเด็น

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าควรจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในบริษัท โดยแยกเป็นบริษัทที่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ว่ามีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรหรือไม่ อย่างไร นอกจากนั้นควรมีศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่สนับสนุนงบประมาณในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ, นนทบุรี.
- ไชยวัฒน์ คำชู. 2545. ธรรมาภิบาล. สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, กรุงเทพฯ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2544. รายงานการกำกับดูแลกิจการ. ตลาดหลักทรัพย์, กรุงเทพฯ.
- ทวีพร วงศ์วิวัฒน์. 2545. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในการดำเนินงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2556. ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน ด้วยงานวิจัย. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต 1(2): 1-5.

- นพพร ณะชัยพันธ์. 2555. สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. วิทยพัฒน์, กรุงเทพฯ.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, กรุงเทพฯ.
- บุญณชนก คู่บารมี. 2542. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อระบบตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิศสมัย หมกทอง. 2554. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สถาบันพระปกเกล้า. 2545. รายงานการวิจัยการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. 2549. ประชาชนและธรรมาภิบาล: การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เอกสารวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. 2550. ประชาชนและธรรมาภิบาล: การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคกลาง. ใน: เอกสารการบรรยายงานวิจัยประชาชนและธรรมาภิบาล: การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคกลาง. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารี จำปาภาย. 2552. การประยุกต์ใช้สถิติเบื้องต้นในการวิจัยทางสังคมศาสตร์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- Asian Development Bank. 1995. Governance Sound Development Management. ADB Press, Manila.
- Likert, R. 1967. The method of constructing and attitude scale. pp. 90-95. In: M. Fishbein(ed). Readings in attitude theory and measurement.
- Oskamp, S. 1997. Attitudes and Opinions. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Sereno, K. K. and Boden, E. M. 1975. Trans-per: Understanding Human Communication. Houghton Mifflin, Boston.
- Shrigley, R.L.1972. Sex differences and implications on attitude and achievement in elementary school science. School Science and Mathematics 72(9): 789-793.
- Thai Institute of Directors Association. 2012. Corporate Governance Report of Thai Listed Companies. The Stock Exchange of Thailand, Bangkok.
- Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory. Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J.