

ความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน

Opinions of the staffs in the central part of the Thailand
Post Co., Ltd. relating to the application of the Good
Governance Principles in job performance of
the Administrator who is in the level of Section Chief

สุกัันตา มัันทะนา¹ แสงสุริย์ อวนศรี¹ ณัชชาพร ไยบัวสกุล¹ โยธี จัันะนี¹
ทวีสิทธิ์ ไทรวิจิตร¹ ณัฐพงษ์ แท้มแก้ว^{1*} กัณจฐาภรณ์ ทองพิลา²

Sukanta Manthana¹, Sangsuree Ouan-Sri¹, Natchaporn Yaiboursakul¹,
Yothi Chanani¹, Taweessit Saiwichit¹, Nattapong Tamkaew^{1*},
Kanjathaporn Thongpila²

¹สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
กรุงเทพมหานคร

²สำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

¹Major in International Logistics and Supply Chain Management, Faculty of Business
Administration, Krirk University, Bangkok

²Office of the Dean, Faculty of Engineering and Industrial Technology,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok

*Corresponding author email: nattapong.tam@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลางของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจตัวอย่าง จากพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า ตามความเห็นของพนักงาน ผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในระดับ “ดีมาก” ในด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตเท่าเทียมกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับ “ดี” และจากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาของการทำงาน (อายุงาน) มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การปฏิบัติงาน, หลักธรรมาภิบาล, บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

Abstract

This study is a Survey Research which has the objective to study the opinions of the staffs in the central part of the Thailand Post Co., Ltd. relating to the application of the Good Governance Principles in job performance of the Administrator who is in the level of Section Chief, by the method of samples survey from 334 staffs in the central part of the Thailand Post Co., Ltd. From the outcome of the research, it is found out that according to the opinions of the staffs : the administrators who are in the level of section chief (level 8), performed the jobs, by applying the principles of good governance, at the “Very Good” grading In the sense of duty And to treat all stakeholders equally good faith of the other side left in the "good" and the results showed that. The duration of the work (age) affect on the level of good governance principles in the performance of the chief executive (level 8), the sense of duty. And to

promote the development of governance, significantly by the statistical level of 0.05.

Keywords: Opinion, Working Performance, Good Governance Principles, Thailand Post Co., Ltd.

1. บทนำ

แม้ว่าอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ก็อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยยังไม่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง เนื่องจากความอ่อนแอ และหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารบ้านเมืองจากการทุจริตประพดติมิชอบองค์กรของรัฐ ในฐานะที่เป็นสถาบันหลักของชาติต้องมีทัศนคติในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ดี เป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริงอันจะช่วยส่งเสริมให้ประเทศชาติมีความสงบสุขและพัฒนาอย่างรวดเร็ว และยั่งยืนต่อไปด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาความเป็นไปต่างๆ ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใด บุคลากรระดับต่างๆ มีความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (มหาชน)เป็น

องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีรูปแบบการบริหารงานอย่างชัดเจน และมีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอีกแห่งหนึ่งของรัฐวิสาหกิจไทย และในการทำวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในองค์กร โดยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาองค์กรให้เป็นธรรมาภิบาลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน

2.2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการศึกษา

3.1. ความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 เป็นกระจุกสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบ และนำไปเป็นแนวทางพิจารณา ปรับปรุงการดำเนินการ

4.2 ได้แนวทางการบริหารธุรกิจแบบมีหลักธรรมาภิบาล การกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประชาชน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

4.3 ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการธุรกิจสร้างหลักธรรมาภิบาล การกำกับดูแล

กิจการที่ดี เพื่อให้ดำเนินการทางธุรกิจภายใต้กติกาอย่างมีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

5. วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนกลางของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ราย โดยผู้วิจัยได้ทำสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการแบ่งแยกกลุ่มประชากรเป็น 8 สายงาน แต่ละสายมีหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งรายละเอียดของงานอยู่ในกลุ่มงานประเภทเดียวกัน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายสุ่มแต่ละชั้น คือ ฝายต่างๆในแต่ละสายงานมาทำการศึกษาให้ครบตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในตารางที่ 3.1 ตารางคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจนครบตามขนาดจำนวน 334 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปแบบค่าความถี่ (Frequency) สถิติ ประเภทร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

เพื่อทดสอบหาความคิดเห็นด้านของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยทดสอบค่าที (t-test) กรณีตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กรณีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากข้อมูลเป็นลักษณะแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ไว้ที่ระดับ 0.05

6. ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ตามความเห็นของพนักงาน ผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน

(ระดับ 8) ของบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในระดับ “ดีมาก” ในด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตเท่าเทียมกัน ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับ “ดี” นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ และระดับของพนักงานของ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) ทุกด้าน ในทางตรงกันข้าม ระยะเวลาของการทำงาน (อายุงาน) มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในส่วนกลาง ของบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกันด้าน เพศ และระดับของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ระดับ 8) เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งแสดงให้เห็น

เห็นว่าเพศ และระดับของพนักงานไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น อาจเป็นเพราะในสังคมปัจจุบันมีแนวคิดทางด้านความเท่าเทียมกันทางเพศในสังคม ไม่ว่าจะเพศใดก็มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่เท่าเทียมกันอันเนื่องมาจากสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้คนดำเนินไปตามแบบวัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้น ทำให้บทบาทของชายหญิงได้รับการมองว่าต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสังคมไทยก็เปิดกว้างยอมรับค่านิยมแบบสากลนี้ ในด้านระดับของพนักงานที่ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นนั้นอาจเป็นเพราะ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีระบบการ สรรหา การจ้าง และบรรจุ แต่งตั้ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม วินัยและการรักษา วินัย และมีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้กฎระเบียบ และข้อกำหนด เช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีระดับของพนักงานที่แตกต่างกันในส่วนของระยะเวลาการทำงาน และสายงาน/สำนัก ที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะระยะเวลาในการทำงานนั้นมีผลต่อความได้รับการยอมรับนับถือ มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้

อายุงานมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง มีความเข้าใจ และรู้จักความเป็นไปในองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อระดับความคิดเห็นได้ ในด้านของสายงาน/สำนัก ที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะ พนักงานที่อยู่ในสายงานที่ต่างกันย่อมมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ในการทำงานย่อมพบเจอผู้คนที่แตกต่างกันออกไป จากปัจจัยต่างๆที่พนักงานต้องพบเจอในแต่ละวันอาจทำให้ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาสโลว์ (1970) ขั้นที่ 2 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ เพราะบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ นั่นคือเป็นองค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ มีความน่าเชื่อถือ และมีความมั่นคง ซึ่ง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง (2552) เพื่อเป็นการเสริมสร้างและจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐมนตรีจึงได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจเมื่อวันที่

16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 เพื่อเป็นกลไกที่จะผลักดันให้เกิดความโปร่งใสในกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหลักเกณฑ์และแนวทางดังกล่าวได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำกับดูแลในรัฐวิสาหกิจตลอดมาตามที่คณะกรรมการกำหนดนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจเสนอ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติต่อไป หลักสำคัญในการกำกับดูแลที่มีหลักอันเป็นมาตรฐานสากล 7 ประการดังนี้

1. ความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) สำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่

3. การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment) และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างต้องให้ทุกคนได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน หากมีการเรียกร้องต้องมีคำอธิบาย เป็นต้น

4. ความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะดังนี้

4.1 ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้

4.2 มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency of Information Disclosure) คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการ (Value Creation) ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆ นั้นจะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในมุกด้านเพื่อการแข่งขัน

6. การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล (Ethics) ด้านจริยธรรมที่ดีในการประกอบธุรกิจ

7. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศสมัย หมกทอง (2554, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้พบว่า ความคิดเห็น

ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอก
 น้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านหลักนิติ
 ธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความ
 โปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลัก
 ความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า
 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
 มากทุกด้านการเปรียบเทียบการ
 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
 สำนั ก ง า น เ ข ต บ า ง ก อ ก น้ อ ย
 กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรมีความ
 คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ
 บาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย
 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านเพศไม่
 แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง
 ไว้ ด้านอายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลา
 ในการดำรงตำแหน่งรายได้ โดยภาพรวม
 แตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปัญหาอุปสรรค
 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
 ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขต
 บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นั้นพบว่ามี
 น้อย และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร
 บริหารงานโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลให้
 ครบทั้ง 6 ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาล

เป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆ ภาค
 ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะที่จะ
 นำมาใช้ในการบริหารองค์กรต่างๆ ให้มี
 ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ เสาวณีฉิมพาลี (2557,
 บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น
 ของพนักงานต่อการปฏิบัติตามหลัก
 บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด
 (มหาชน) พบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที
 จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการ
 ปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลของบริษัท ที
 โอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการ
 เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อยู่ใน
 ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจริยธรรม
 ด้านการปฏิบัติตนเป็นประชากรที่ดีด้าน
 วิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าด้านความ
 รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความ
 โปร่งใสด้านส่วนได้ส่วนเสียและอันดับ
 สุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการ
 ตัดสินใจผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
 ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ
 สถานภาพการศึกษา รายได้ และอายุงาน
 แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ
 ตามหลักบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลางของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยมาก จึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความชัดเจนในด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ควรมีการจัดการอบรมผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนหรือผู้บริหารในทุกระดับให้เข้าใจ และปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และการ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ เช่น ในฐานข้อมูลควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ มีความทันสมัยเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย พนักงานสามารถเข้าถึงได้ สะดวกแก่การตรวจสอบเพื่อแสดงความโปร่งใสในกระบวนการทำงานต่างๆ และเพิ่มความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนมี และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในด้านการ

บริการควร ให้ความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเป็นรายบุคคล

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัท รัฐวิสาหกิจ อื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือสอดคล้องกันในระดับของการบริหารควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานในยุคปัจจุบัน และควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

9. เอกสารอ้างอิง

เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับ**

บทบาทคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบาย

และแผนการศึกษา.

ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. (2545) . **ธรรม**

มาภิบาล: การบริหารการ

ปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม.

กรุงเทพมหานคร : น้าฝน.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การ
บริหารงานภาครัฐกับการสร้าง
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล).
(2548). หลักสูตรมหาวิทยาลัยและ
ประมุขศิลป์. กรุงเทพมหานคร :
อมรินทร์บุ๊คเวิลด์.
กิตติ รวีกันต์. (2547). ความคิดเห็นของ
พนักงานบริษัทไพรซ์นิยไทย
จำกัด ที่มีต่อองค์กรหลังการ
แปลงสภาพ
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร :
สาขาพัฒนาชุมชน บัณฑิต
วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
กัลยา เนติประวัติ. (2544). การยอมรับ
รูปแบบการจัดองค์การทางสังคม
แบบใหม่ตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีใน
องค์กรภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต).
กรุงเทพมหานคร : สาขาสังคม
วิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร :
สถาบันพระปกเกล้า.
จิรวิทย์ ศรีแก้ว. (2550). การศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้
วัฒนธรรมองค์การกับ
จรรยาบรรณธุรกิจของพนักงาน
และลูกจ้าง บริษัท ไพรซ์นิยไทย
จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร :
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540). ความคิดเห็น
ของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่า
ราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษา
เฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะ
สังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
เจนยุทธ์ อุ่นเจริญทวีสิน. (2553). ปัญหา
การบริหารงานตามหลักสูตรมาภิ
บาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์.
(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต). กาฬสินธุ์ :

สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาตรี ทวีโชติ. (2547). **ความคิดเห็นของ**

พนักงานบริษัท ทศท คอร์

ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

องค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา)

กรุงเทพมหานคร : ศิลปศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทรงชัย นกขมิ้น. (2552). **การพัฒนา**

ท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ขององค์การบริหารส่วนตำบล:

กรณีศึกษาขององค์กร

บริหารส่วนตำบลในจังหวัด

สมุทรปราการ.(วิทยานิพนธ์ศิลป

ศาสตรมหาบัณฑิต)

กรุงเทพมหานคร : สาขา

รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). **พฤติกรรม**

ผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทย

วัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545).

องค์กรและการจัดการ.

กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2558).

ข้อมูลบริษัท ไปรษณีย์ไทย

จำกัด. (ออนไลน์). สืบค้น 12

มีนาคม 2559, เข้าถึงได้จาก :

<http://www.thailandpost.com/>.

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2558).

หน่วยงานในสังกัด. (ออนไลน์).

สืบค้น 14 มีนาคม 2564,

เข้าถึงได้จาก :

http://www.thailandpost.com/index.php?page=article_detail&addon=aboutus&topic_id=702

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2558).

รายงานประจำปี 2557.

(ออนไลน์). สืบค้น 14 มีนาคม

2564, เข้าถึงได้จาก :

http://www.thailandpost.com/index.php?page=article_list&addon=aboutus&group_id=89

Carter V. Good. (1959,). **Dictionary**

of Education. New York:

Mcgraw-Hill.

Kolasa, B. J. (1969). **Introduction to**

behavioral science for

business. New York: John Wiley &
Son.

Norman L. Munn. (1971).

Introduction to Psychology.

Boston: Houghton Mifflin

Company. Organisation for
Economic

Co-operation and Developmen.

(2004). **OECD Principles of**

Corporate Governance.

2004 Edition. Paris.

Rosenberg, R.J. and Hovland,C.I.

(1960). **Attitude**

Organization and Change :

And Analysis of

Consistency Among

Attitude Components.

Wesport: Greenwood Press.

Thomas, J.Z. (1959). **Dictionary of**
social science. Washington
D.C: Public Affair Press.

Webster. (1999). Webster's

New World Dictionary. New
York