

การรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา : บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร)
การประปานครหลวง

น.ส.สิริพร บัวจันทร์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรและเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test แบบ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.4 เพศชาย ร้อยละ 45.6 มีอายุตั้งแต่ 26 – 40 ปี ร้อยละ 56.9 รองลงมาอายุ 41 – 60 ปี ร้อยละ 33.1 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.9 รองลงมาสถานภาพสมรส ร้อยละ 31.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.5 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.0 ตำแหน่งงานระดับ 3 – 5 ร้อยละ 49.4 รองลงมาระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 25.6 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริการกลาง ร้อยละ 43.8 รองลงมาฝ่ายจัดหาและพัสดุ ร้อยละ 35.0 ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 56.9 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.0

2. ช่องทางในการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่องทางในการรับรู้หลักธรรมาภิบาล จากข่าวประชาสัมพันธ์ทางระบบ Intranet มากที่สุด จำนวน 118 คน ร้อยละ 73.8 รองลงมาคือ จอ LCD ในลิฟท์ จำนวน 100 คน ร้อยละ 62.5 กิจกรรม MWA CG Day จำนวน 78 คน ร้อยละ 48.8 วารสารน้ำก๊อก จำนวน 72 คน ร้อยละ 45.0 บุคคลรอบข้าง จำนวน 52 คน ร้อยละ 32.5 โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ จำนวน 51 คน ร้อยละ 31.9 เว็บไซต์ CG และ Facebook มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 29 คน ร้อยละ 18.1

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ระดับการรับรู้ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม และความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่มีการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีเพียงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวงที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวงไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

- ความหลากหลายทางปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อการรับรู้หลักธรรมาภิบาลที่ต่างกัน
- หน่วยงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) ได้แก่ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริการกลาง และฝ่ายจัดหาและพัสดุ มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวัน

จุดประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานงานวิจัย

บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวงแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากรและพื้นที่

- บุคลากรที่สังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) 3 หน่วยงาน จำนวน 230 คน

ด้านเนื้อหา

- ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ วัชรภรณ์ ฉัตรเงิน

ด้านระยะเวลา

- ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ช่วงเดือนตุลาคม 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของการประปานครหลวง และสามารถสร้างระบบธรรมาภิบาลที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวความคิดไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ลักษณะประชากรศาสตร์
<ul style="list-style-type: none">- เพศ- อายุ- สถานภาพ- ระดับการศึกษา- ระดับตำแหน่งงาน- หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน- ระยะเวลาในการทำงาน

<p>การรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง</p> <ul style="list-style-type: none">- หลักนิติธรรม- หลักคุณธรรม- หลักความโปร่งใส- หลักการมีส่วนร่วม- หลักความรับผิดชอบ- หลักความคุ้มค่า
--

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) ซึ่งมีจำนวน 230 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, กันยายน 2558)

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) ซึ่งมีจำนวน 230 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรกำหนดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน Yamane (1973)

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่น้อยกว่า 147 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับและการได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการสำรองเพิ่มจำนวน 13 ฉบับ จะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 160 ฉบับ ดังนี้

ฝ่ายงาน	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
ฝ่ายกฎหมาย	40	27
ฝ่ายบริการกลาง	100	70
ฝ่ายจัดหาและพัสดุ	90	63
รวมทั้งสิ้น	230	160

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อความถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ช่องทางในการรับรู้ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประสานครหลวง

ส่วนที่ 3 การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประสานครหลวง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการรับรู้	ระดับคะแนน	ค่าคะแนน	
มากที่สุด	5	4.21 – 5.00	ระดับความต้องการมากที่สุด
มาก	4	3.41 – 4.20	ระดับความต้องการมาก
ปานกลาง	3	2.61 – 3.40	ระดับความต้องการปานกลาง
น้อย	2	1.81 – 2.60	ระดับความต้องการน้อย
น้อยที่สุด	1	1.00 – 1.80	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของการประปานครหลวง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในแต่ละช่วงอายุ โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ทดสอบสมมติฐาน

- ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ONE WAY ANOVA)
- กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05
- ใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- จำแนกตามเพศ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

- จำแนกตามอายุ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-40 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคืออายุ 41-60 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และอายุไม่เกิน 25 ปีมีน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

- จำแนกตามสถานภาพ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

- จำแนกตามระดับการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

- จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับ 3-5 มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับ 1-2 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และระดับ 6 ขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

- จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเป็นพนักงานฝ่ายบริการกลาง มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือฝ่ายจัดหาและพัสดุ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และฝ่ายกฎหมาย มีน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

- จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 6-10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ผลการวิเคราะห์ระดับของช่องทางในการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่องทางในการรับรู้หลักธรรมาภิบาล จากข่าวประชาสัมพันธ์ทางระบบ Intranet มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาคือ จอ LCD ในลิฟท์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 กิจกรรม MWA CG Day จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 วารสารน้ำก๊อก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 บุคคลรอบข้าง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 เว็บไซต์ CG และ Facebook มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง

ด้านหลักนิติธรรม

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักนิติธรรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลักนิติธรรม มาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ การบริหารงานของผู้บริหาร / หัวหน้างาน เป็นไปตามกฎระเบียบ / ข้อบังคับ อันดับที่ 2 คือ การบริหารงานของผู้บริหาร / หัวหน้างาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของการประปานครหลวง อย่างเคร่งครัด และ อันดับที่ 3 คือ ท่านมีการรับรู้ข้อกำหนด / กฎระเบียบ / ข้อบังคับ ของหน่วยงาน

ด้านหลักคุณธรรม

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักคุณธรรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลักคุณธรรม มาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา อันดับที่ 2 คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ในหน่วยงานของท่านมีความเป็น ธรรมและผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อันดับที่ 3 คือ การพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามระบบประเมิน โดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์

ด้านหลักความโปร่งใส

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักความโปร่งใส โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลักความ โปร่งใสมาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมา อันดับที่ 2 คือ มีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานให้แก่ บุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนโดยทั่วไป และอันดับที่ 3 คือ ท่านมีการรับรู้นโยบายต่างๆ เข้าใจนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน

ด้านหลักการมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การ ประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลักการมี ส่วนร่วมมาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหาร / หัวหน้า มีการเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็น อันดับที่ 2 คือ เป็นการดีที่องค์กรได้จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยเชิญ ชวนพนักงาน ร่วมกิจกรรมทุกคนเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี และอันดับที่ 3 คือ หน่วยงาน ของท่านมีการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

ด้านหลักความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักความรับผิดชอบ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลัก ความรับผิดชอบมาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่ 2 คือ การปฏิบัติงานของพนักงาน / ผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม และอันดับที่ 3 คือ ผู้บริหาร/หัวหน้า เอาใจใส่ต่อปัญหาของ พนักงาน/ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านหลักความคุ้มค่า

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีระดับการรับรู้ตามหลักความคุ้มค่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง นำหลักความคุ้มค่ามาใช้มากเป็นอันดับ 1 คือ เป็นการดีที่หน่วยงานของท่านจะเป็นหน่วยงานที่มีการใช้กระดาษน้อยที่สุด ด้วยมาตรการประหยัดกระดาษ อันดับที่ 2 คือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ และอันดับที่ 3 คือ ผู้บริหาร / หัวหน้า ในหน่วยงานของท่านลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ

สรุปภาพรวมของการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง

การศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีการรับรู้ในระดับมากต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง เมื่อเรียงลำดับการรับรู้จากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา คือ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.88 ลำดับที่ 3 หลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ลำดับที่ 4 หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.78 และลำดับสุดท้าย คือ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.75

ผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง แตกต่างกัน

หลักธรรมาภิบาล	เพศ				T	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ชาย		หญิง				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1. หลักนิติธรรม	3.83	0.76	3.92	0.64	- 0.80	0.28	ไม่แตกต่าง
2. หลักคุณธรรม	3.74	0.78	3.76	0.65	- 0.17	0.64	ไม่แตกต่าง
3. หลักความโปร่งใส	3.89	0.74	3.90	0.61	- 0.07	0.22	ไม่แตกต่าง

4. หลักการมีส่วนร่วม	3.83	0.67	3.93	0.55	-	0.72	ไม่แตกต่าง
					1.08		
5 . หลักความรับผิดชอบ	3.83	0.68	3.87	0.55	-	0.65	ไม่แตกต่าง
					0.43		
6. หลักความคุ้มค่า	3.69	0.69	3.85	0.62	-	0.28	ไม่แตกต่าง
					1.53		
รวม	3.8	0.58	3.8	0.4	-	0.8	ไม่แตกต่าง
	0		7	6	0.5	7	
					8		

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประสานนครหลวง จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยวิเคราะห์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นั้น ได้ค่า $t = -0.58$ ค่า Sig. = 0.87 ดังนั้นความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประสานนครหลวง จำแนกตามเพศ **ไม่แตกต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์รายคู่ Post Hoc และ LSD

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประสานนครหลวง **แตกต่างกัน**

หลักคุณธรรม

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าความเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

หลักความโปร่งใส

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

หลักการมีส่วนร่วม

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าความเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

หลักความรับผิดชอบ

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปา นครหลวง มีระดับการรับรู้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ในทุก ๆ ด้าน หลักธรรมาภิบาลที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักนิติธรรม น้อยที่สุด คือ หลักคุณธรรม และมีความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล แต่ไม่ส่งผลในภาพรวมของการรับรู้หลักธรรมาภิบาล คือ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จึงได้ทำการวิเคราะห์รายค่า Post Hoc ด้วยค่า LSD ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านระดับการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างในด้านธรรมาภิบาลจำนวน 2 ด้าน คือ 1. ด้านหลักคุณธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี (Sig = 3.54) โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี 2)ระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี (Sig = 3.71) โดยระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี (Sig = 3.99) โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี 2) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี (Sig = 3.47) โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี 2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี (Sig = 4.08) โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ส่งเสริมในด้านการศึกษาของบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของตนเองและทำให้การรับรู้และการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2. ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างในด้านธรรมชาติปริมาณจำนวน 2 ด้าน คือ 1. ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ฝ่ายกฎหมายกับฝ่ายบริการกลาง (Sig = 4.08) โดยฝ่ายบริการกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าฝ่ายกฎหมาย 2. ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ฝ่ายบริการกลางกับฝ่ายจัดหาและพัสดุ (Sig = 3.73) โดยฝ่ายบริการกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าฝ่ายจัดหาและพัสดุ ซึ่งความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทั้งสองด้านนี้ไม่ส่งผลต่อภาพรวมของการรับรู้หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง ดังนั้นผู้บริหารของทั้งสามหน่วยงาน คือ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริการกลาง ฝ่ายจัดหาและพัสดุ ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีหลักธรรมาภิบาลมาทำร่วมกัน เช่น หลักการมีส่วนร่วม ให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดการรับรู้หลักธรรมาภิบาลที่ตรงกัน และเป็นการลดความไม่เข้าใจในหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอเกี่ยวกับผู้บริหารในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง มีความเข้าใจในการบริหารงาน ในรูปแบบของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนเอง และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนางาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานมากขึ้นและจริงจัง ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมทุกคน จัดทำตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม ธรรมาภิบาลในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้เกิดการพัฒนาร่วมกันเพื่อหน่วยงานมีการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรในสังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) การประปานครหลวง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาถึงประเด็นการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้หรือสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานของตนเองในรูปแบบอื่นๆ ได้หรือควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานในสังกัดอื่นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการประปานครหลวงให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย.(2546) ธรรมนูญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
คณะกรรมการกลุ่มผลิตวิชาพฤติกรรมมนุษย์ (2550). พฤติกรรมมนุษย์ หน่วยที่ 1-8
เชาวนะ ไตรมาศ. (2547) การนำระบบบริหารธรรมนูญมาใช้ในการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์กับ
การบูรณาการบริการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยสามารถของคน
ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ไชยวัฒน์ คำชู. (2548) การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร:
น้ำฝนการพิมพ์
ชัยอนันต์ สมุทรวานิช,ศ.ดร.. (2543) ธรรมนูญการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการ
ทางด้านสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : เตือนตุลาการพิมพ์
ณดา จันทร์สม. (2546) ธรรมนูญกับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาการ
เศรษฐกิจสถาบัน
เทพพิภพ ผลม่วง. (2557). การรับรู้ภาพลักษณ์และความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้รับบริการ
ต่อศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
(วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ธีรยุทธ บุญมี. (2541) ธรรมนูญแห่งชาติดุทธศาสตร์สู่ทศวรรษประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สายธาร
ธีระพล อรุณะกลีกร. (2542) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหาร
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิทยุชุมชน
บวรศักดิ์ อูรรณโณ. (2544) การสร้างธรรมนูญในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ วิทยุชุมชน
บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี (2544). ตัวชี้วัดธรรมนูญ
ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. (2549) ธรรมนูญ (Good Governace)
ปฐมพงศ์ พลฒิพงศ์. (2541) ปรัชญาการศึกษาว่าด้วยธรรมนูญ (Righteous State)
กับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2548) หลักธรรมนูญและประมุขศิลป์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพรินติ้ง
พิศสมัย หมกทอง. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมนูญของสำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัชรภรณ์ ฉัตรเงิน. (2555). การดำเนินงานตามหลักธรรมนูญต่อพนักงาน

การประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สุดจิต นิมิตกุล.(2543) กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี
(Good Governance)”. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
(Good Governaanace). รายงานประจำปี 2541 – 2543. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2551) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2500.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
อานันท์ ปันยารชุน. (2542) ธรรมนูญการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย