

การยอมรับของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูง เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย

Employees' Acceptance Towards Management Style of Executive Comparison Between Public and Private Sector in Thailand

สาลินี ชัยวัฒน์พร^{1*}, ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์² และ พลภฤต เรืองจรัส³

Salinee Chaiwattanaporn^{1*}, Chanchai Bunchapattanasakd² and Phollapruet Ruangcharas³

^{1,2,3} สาขาบริหารธุรกิจ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

^{1,2,3} School of Business Administration, Faculty of Management, Shinawatra University

* Corresponding author e-mail: salijung52@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูงเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 800 ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 400 คน และหน่วยงานภาคเอกชน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา t-test และ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนและในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการศึกษาพบการยอมรับการบริหารงานของผู้บริหาร 6 ด้านในภาพรวมพบว่าการยอมรับในระดับสูงที่แตกต่างกันเรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบการประเมิน ด้านระบบการให้คุณให้โทษ ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบการยอมรับระหว่างพนักงานราชการกับพนักงานเอกชนพบว่า พนักงานในส่วนงานราชการ มีการยอมรับการบริหารงานของผู้บริหารสูงกว่าพนักงานสายเอกชนทุกด้านยกเว้นด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่ำกว่าพนักงานสายเอกชน สำหรับผลการทดสอบสมมุติฐานผลการวิจัยพบว่าพนักงานทั้งในภาครัฐและเอกชนให้การยอมรับลักษณะการบริหารงานของผู้จัดการชาวไทย ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการประเมินผลงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นระบบการให้คุณให้โทษ

คำสำคัญ: การยอมรับ, การบริหารงาน, พนักงานภาครัฐ, พนักงานภาคเอกชน

Abstract

This research aimed to study the employees' acceptance towards management styles of executive comparison between public and private sectors using survey questionnaire to collect data from 800 bachelor degree holders who 400 currently worked in public organizations and 400 who worked in private organizations. Descriptive statistics were employed to analyze variables whereas t-test and One-way ANOVA were used to test hypothesis.

The results from this research found the acceptance of executives' management 6 factors in overall found the acceptance in different mean levels; leadership, self-adjustment to working environment, assessment system, reward and punishment system, satisfaction in superiors, and satisfaction in working. When compared between public and private sector, the results revealed that the government officers accepted their executives' management style in every dimensions higher than the employees in the private sector except self-adjustment to working environment dimension which was the only mean lower than the acceptance of the employees in the private sector. Finally, the results from hypothesis tests revealed that employees both in public and private sector accepted their executives' management styles including leadership, self-adjustment to working environment, assessment system, satisfied in superiors, and satisfied in working at significant level .05, but did not for rewards and punishment system.

Keywords: Acceptance, Employee, Management, Private, Public, Style

บทนำ

รูปแบบการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในแต่ละสถานการณ ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมนั้นย่อมมีความแตกต่างแต่ที่สำคัญที่ยึดถือมาควรปฏิบัติ นั้น ก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยได้รับความมีส่วนร่วมทุกส่วนในองค์กร ซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมกันรับทราบตลอดจนพึงปฏิบัติ ทั้งในแง่การตัดสินใจ และการร่วมกันทำซึ่งผู้บริหารระดับกลางจะต้องศึกษาลักษณะของการบริหารงานในแต่ละวัฒนธรรมในองค์กร และต้องมีการปรับรูปแบบของการบริหารให้เข้ากับองค์กรหรือตนเองอยู่นอกจากนี้การจัดโครงสร้างองค์กรก็มีความสำคัญรวมถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในองค์กรซึ่งเป็นผลสะท้อนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ออกมาในรูปแบบของความเชื่อ ทศคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เกิดความคาดหวังในการสร้างองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีความคิดเห็นตลอดจนแสดงทัศนคติในการทำงานในทิศทางเดียวกันและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนในการตัดสินใจสิ่งสำคัญคือ การมุ่งพัฒนาเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่ค่านิยมที่พึงปรารถนา ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นพื้นฐานที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นและยั่งยืนโดยไม่จำเป็นต้องใช้กฎหรือระเบียบที่เคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อทุกสมาชิกในองค์กรรู้ว่าตนเองควรจะทำปฏิบัติตนอย่างไรให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการยอมรับของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

“พฤติกรรมองค์กร” (Organizational Behavior) ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการรับรู้จนกระทั่งนำสู่การยอมรับได้ในที่สุดนั้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีความ

เสถียร อาทิ ลักษณะผู้นำที่ดี การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมการทำงาน ระบบการประเมินผลงาน ระบบการให้คณให้โทษ ความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นผลภายในที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรมีบทบาทสำคัญ และดีขึ้นตามลำดับ สามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร ไว้ว่าเนตรพัฒนา ยาวิชราคม (2549) และ Stephen P.Robbins and Mary Coulter (2546) กล่าวไว้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ระหว่างแผนกงานหรือในทีมงาน และประสานงานกับบุคคลต่างๆ ภายนอก รวมถึงการรับผิดชอบให้กิจกรรมต่างๆ สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอีกทั้งยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ข้อ คือ มีแรงขับสูง มีแรงจูงใจสูง มีความสัตย์ซื่อ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรู้ในด้านธุรกิจ รวมทั้งได้กล่าวถึงคุณสมบัติทั่วไปที่ผู้นำต้องมีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานคือ ทุกสิ่งที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตและวิวัฒนาการของร่างกาย พฤติกรรมและสังคมของมนุษย์ กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกล่าว ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ (Harrell,1949, pp. 260 -274) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติซึ่งวัด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการทำงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีกระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) การควบคุมองค์กร (Controlling) โดยองค์ประกอบของการงานนั้นจะต้องมีความโปร่งใสที่สามารถวัดได้ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.26-27) และคนในองค์กรจะต้องได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่หากปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันหากกระทำผิดก็

ต้องมีกระบวนการตรวจสอบอย่างยุติธรรม พร้อมบทลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจให้กับคนในองค์กรต่อไป อีกทั้งความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนสำคัญ สิ่งเหล่านี้สร้างความความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง โดยความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงความรู้สึกชอบและไม่ชอบซึ่งความพอใจจะถูกแสดงออกมาจากภายใน อาทิ ความรู้สึก ความคิด ทัศนคติ ฯลฯ และภายนอกที่ทำให้เกิดความรู้สึกยินดีและเต็มใจในการทำงาน หรือทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นตัวกระตุ้นให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อาทิเช่น ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ทีมงาน สภาพบรรยากาศในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงานและความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร มาเป็นกรอบแนวคิดและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพราะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการรับรู้และเกิดการยอมรับเพราะการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อย่างต่อเนื่อง การบริหารงานที่ดีจะต้องพร้อมที่จะแข่งขันอยู่ตลอดเวลาทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยวัฒนธรรมการทำงานที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นลักษณะผู้นำที่ดี การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมการทำงาน ระบบการประเมินผลงาน ระบบการให้คุณให้โทษ ความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นผลภายในที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีบทบาทสำคัญ และดีขึ้นอันจะนำไปสู่สมาชิกในองค์กรเกิดความสุขและพร้อมที่จะงานให้องค์กรนั้นเติบโตไปในอนาคต

สมมติฐานของการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูงเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative analysis) เพื่อศึกษาการยอมรับของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูงเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานซึ่งทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งพนักงานในแต่ละภาคส่วนนั้นไม่ทราบจำนวนแน่นอนจึงคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอย่างละ 400 คน โดยใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) แบบแบ่งกลุ่ม (Quota Sampling Technique) จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ใน และหน่วยงานต่างๆ

1. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การยอมรับของพนักงาน ตามคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน คือ ลักษณะผู้นำของผู้บริหาร การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการ

ประเมินผลงาน ระบบการให้คุณให้โทษ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในแบบสอบถามมีจำนวน 27 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม โดยมาตราวัด 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคือ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดเป็นลำดับไปจนถึง ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย 5 ระดับโดยค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด และค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดที่สุด โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หลังจากนั้นหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือที่ระดับ 0.86

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเอง โดยแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอนและมีคำถามเพื่อคัดเลือกรายการ (screening question) โดยกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน อย่างละ 400 ชุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานะสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตัวเลือก

ส่วนที่ 2 คำถามในส่วนนี้มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (power distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) ลักษณะของปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (individualism and collectivism) ลักษณะความเป็นชาย (masculinity and femininity) และลักษณะเป้าหมายระยะยาวของสังคม (short-term/long-term orientation) และ

ปัจจัยด้านการยอมรับ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะผู้นำของผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการประเมินผลงาน ระบบการให้คุณให้โทษ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตัวเลือก

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นของนักศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (open ended question) เป็นมาตรามาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้ คือ

3.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามหลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ในด้านความเที่ยงตรง ความเหมาะสมของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความชัดเจนของคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามความประสงค์ของผู้วิจัย และผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญกับสิ่งที่จะวัดเป็นผู้ทำการตรวจสอบ สำหรับงานวิจัย โดยทั่วไปจะมีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด 5 ท่าน ซึ่งการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญนั้น เพื่อประเมินหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (IOC : index of Item objective congruence) โดยกำหนดให้ใช้ได้เกณฑ์การตัดสินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งผลคะแนนที่ได้ ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ได้ทำการปรับปรุงจนผ่านเกณฑ์ค่าคะแนนดัชนี ความสอดคล้องและดำเนินการขั้นต่อไป คะแนนค่าผล โดยค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งหมายถึงว่าผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ทำการพิจารณา แบบสอบถามแล้วลงมติว่าเนื้อหา การใช้ภาษาและโครงสร้างของแบบสอบถามถูกต้อง

3.1.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลอง (try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนแบช (cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.75 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.956 จึงถือว่ายอมรับได้ จึงดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารงานทั้ง 6 ด้าน ของพนักงานภาครัฐ และพนักงานภาคเอกชน

การยอมรับการบริหารแบบไทย	พนักงานภาครัฐ		พนักงานภาคเอกชน	
	Mean	SD	Mean	SD
1. ลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	4.06	0.71	3.67	0.73
2. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.98	3.71	0.64
3. ระบบการประเมินผลงาน	3.39	0.85	3.21	0.66
4. ระบบการให้คุณให้โทษ	3.65	0.66	3.19	0.74
5. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	3.71	0.87	3.41	0.69
6. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	0.66	3.74	0.59
รวม	3.71	0.54	3.49	0.50

จากตาราง พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารงานของพนักงานภาครัฐทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.71, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับค่อนข้างมาก 1 ข้อ โดยมีระดับการความคิดเห็นด้านการยอมรับเกี่ยวกับการ

ตัวอย่างด้วยค่า t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ได้ตามความมุ่งหมายตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมความมุ่งหมาย โดยได้นำประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 454 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 26.88 มีรายได้ ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 44.38 สถานะ โสด จำนวน 456 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 โดยทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00

ยอมรับการบริหารด้าน 1) ลักษณะผู้นำของผู้บริหาร (\bar{X} =4.06, S.D. = 0.71) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.91) และผู้นำมีความกล้าตัดสินใจที่เด็ดขาด (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.89) 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (\bar{X} = 4.01,

S.D. = 0.66) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดีมีผลทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.66) และการบริหารจัดการที่ดีมีผลทำให้ไม่คิดย้ายงาน (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.87) 3) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.87) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผล (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.89) และผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.89) 4) ระบบการให้คุณให้โทษ (\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.66) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ มีกระบวนการให้รางวัลความดีความชอบที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.79) และ มีบทลงโทษวินัยที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.78) 5) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.98) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ สมาชิกในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี (\bar{X} = 3.53, S.D. = 1.15) และ วัฒนธรรมในองค์กร และปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.32, S.D. = 1.00) 6) ระบบการประเมินผลงาน (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.85) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญกับผลของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว (\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.96) และ มีระบบการประเมินผลงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม (\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.90)

ในทางเดียวกัน ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารงานของพนักงานภาคเอกชนทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับค่อนข้างมาก 2 ข้อ โดยมีระดับการคิดเห็นด้านการยอมรับเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารด้าน 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.59) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.79) และ ความ

ตั้งใจและทำหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.68) 2) ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.64) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ สมาชิกในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.67) และ วัฒนธรรมในองค์กร และปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.72) 3) ลักษณะผู้นำของผู้บริหาร (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.73) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.85) และ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.93) 4) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.69) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความกล้าตัดสินใจ หรือตัดสินใจเด็ดเดี่ยว (\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.79) และ ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน (\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.79) 5) ระบบการประเมินผลงาน (\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.66) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญกับผลของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว (\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.84) และมีระบบการประเมินผลงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม (\bar{X} = 3.15, S.D. = 0.79) 6) ระบบการให้คุณให้โทษ (\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.84) ซึ่งปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสองลำดับ ได้แก่ มีบทลงโทษวินัยที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.23, S.D. = 0.76) และ มีกระบวนการให้รางวัลความดีความชอบที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.15, S.D. = 0.88)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการยอมรับการบริหารงานในด้านลักษณะผู้นำของผู้บริหาร การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการประเมินผลงาน ระบบการให้คุณให้โทษ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประเภทงานต่างกัน ของพนักงานภาครัฐและพนักงานภาคเอกชน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการยอมรับของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูง

การยอมรับการบริหารแบบไทย	หน่วยงานภาครัฐ		หน่วยงานภาคเอกชน		Sig.	Sig. (2-tailed)
	Mean	SD	Mean	SD		
1. ลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	4.06	0.71	3.67	0.730	7.65***	0.000
2. ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.98	3.71	0.635	-4.81***	0.000
3. ระบบการประเมินผลงาน	3.39	0.85	3.21	0.663	3.30***	0.000
4. ระบบการให้คุณให้โทษ	3.65	0.66	3.19	0.736	9.31***	0.000
5. ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา	3.71	0.87	3.41	0.687	5.45***	0.000
6. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	0.66	3.74	0.586	6.21***	0.000
โดยภาพรวม	3.71	0.54	3.49	0.501	5.98***	0.000

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.000

จากตารางพบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความสำคัญของความคิดเห็นต่อการยอมรับของพนักงาน ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของ ผู้บริหารระดับสูง ในด้านลักษณะผู้นำของผู้บริหาร การ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการ ประเมินผลงาน ระบบการให้คุณให้โทษ ความพึงพอใจใน ตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ประเภทของงาน ของพนักงานภาครัฐและพนักงาน ภาคเอกชน พบว่า การยอมรับการบริหารแบบไทย มี ความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.000) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

สรุปและอภิปรายผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารใน 6 ด้าน ของพนักงานภาครัฐและพนักงานภาคเอกชน โดยสรุปพบว่า

1) การยอมรับการบริหารงานด้านลักษณะผู้นำ มี ระดับการยอมรับในระดับมาก โดยยอมรับมากที่สุด ใน ประเด็นที่ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ยอมรับในประเด็นผู้นำต้องมีความกล้าตัดสินใจที่ เด็ดขาด และยอมรับในประเด็นผู้นำต้องรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ

อุทัย หลวงทุมมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่ม ของผู้นำที่หน่วยงานปฏิบัติการเครดิตภูมิภาคภาคเหนือ ธนากรกลีกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณลักษณะผู้นำ คือการรับฟังผู้อื่น และความสามารถทางการสื่อสารด้วย วาจาและอากัปกิริยา การมองเห็นถึงความสามารถ ทางการแข่งขันที่องค์กรจะต้องใช้ในอนาคต โดยเสนอว่า ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์ทาง และประสานความขัดแย้งระหว่างกลุ่มรวมทั้งการจูงใจ ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ตัวแทนของผู้นำที่ ก่อให้เกิดผลสำเร็จของผู้ตาม แต่เป็นภาวะผู้นำที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานตาม เป้าหมาย

2) การยอมรับการบริหารด้านการปรับสภาพตัวให้ เข้ากับแวดล้อมในการทำงาน มีระดับการยอมรับในเกณฑ์ ที่มาก โดยระดับการยอมรับมากที่สุดในประเด็นสมาชิกใน องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี ระดับการยอมรับในประเด็นสมาชิกในองค์กรสามารถ เรียนรู้วัฒนธรรมในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริโรจน์ สุกุลณะมรรคา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับตัว ของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย กรณีศึกษา พนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัท โตโยต้า มอเตอร์เอเชียแปซิฟิก-วิศวกรรมการผลิต จำกัด ซึ่งเสนอ ว่า พนักงานต่างชาติส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการปรับตัว

ให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยใช้กลยุทธ์ในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับคนไทยโดย เน้นการเข้าหาเพื่อเป็นการปรับทัศนคติ รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน

3) การยอมรับการบริหารด้านระบบประเมินผลงานในองค์กร มีระดับการยอมรับอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างมาก โดยระดับการยอมรับมากที่สุดในประเด็นองค์การให้ความสำคัญกับผลของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว การยอมรับในประเด็นองค์การให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ดีมาโครและนิโกร (Demacro and Nigro, 1983 อ้างใน ปัญญา นพขำ, 2553, น.24) ที่เสนอว่า การประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่มีทัศนคติหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดการเสียขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการสูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

4) การยอมรับการบริหารด้านระบบการให้คุณให้โทษ มีระดับการยอมรับในเกณฑ์ที่มาก โดยระดับการยอมรับมากที่สุดในประเด็นกระบวนการให้รางวัลความดี ความชอบที่และมีระดับการยอมรับมากที่สุดในประเด็นองค์การมีบทลงโทษวินัยที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ วรเดช จันทรรต อ่างถึงใน สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยความสำเร็จกับระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลนคร หาดใหญ่ ที่เสนอว่า องค์การควรสร้างระบบ ในการวัดผลในการดำเนินงาน การให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษระบุดรายละเอียดอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติ อีกทั้งมีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้าง ควบคุมพฤติกรรมของ บุคลากรผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดระบบการให้รางวัลตอบแทน การลงโทษ ที่ชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

5) การยอมรับการบริหารด้านความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีระดับการยอมรับในเกณฑ์ที่มาก

โดยระดับการยอมรับมากที่สุดในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความกล้าตัดสินใจ ระดับการยอมรับในประเด็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผลซึ่งสอดคล้องกับปวรรัตนเลิศสุวรรณเสรี (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555 ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน้าทีในการช่วยเหลือให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา

6) การยอมรับการบริหารด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับการยอมรับในระดับมาก โดยยอมรับมากที่สุดในประเด็นการบริหารจัดการที่ดีมีผลทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การ การยอมรับประเด็นการบริหารจัดการที่ดีมีผลทำให้ไม่คิดย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาว่า พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจมาก ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรไม่คิดที่จะย้ายงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานภาครัฐมีความคิดเห็นด้านการยอมรับที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านระบบการประเมินผลงาน ซึ่งหมายความว่า พนักงานไม่เชื่อมั่นในระบบการประเมินผลงานประจำปี ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างเครื่องมือชี้วัดที่ให้ความสำคัญกับการประเมินจากผลของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว รวมทั้งมีระบบการประเมินผลงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ที่สำคัญที่สุด คือทำให้พนักงานรู้สึกและเชื่อมั่นในเครื่องมือที่ชี้วัดผลงานและผลของการประเมิน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคเอกชนมีความคิดเห็นด้านการยอมรับที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารงานระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการ

ให้คุณให้โทษ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายหรือกำหนดบทลงโทษวินัยที่เหมาะสม และควรกระบวนการให้รางวัลความดีความชอบที่เหมาะสมด้วยเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจกับลงโทษ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผศ.ดร.ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์ ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.รัฐนันท์ พงศ์วิทธิธรรพ์ หัวหน้าประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา เชียงใหม่ ดร.ภาคภูมิ ภัควิภาส อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หมั่นการ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย รัตน์โกมล อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยพร ณ นคร อาจารย์ประจำคณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนที่ทุกท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนั้น ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนพี่ และน้องที่เป็นแรงสนับสนุนทางใจ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิจัยจนทำให้งานนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อย่างน้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แต่บิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ

ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขออน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). **จริยธรรมธุรกิจ**.

กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอกซ์เพรส.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). **ความพึงพอใจในการ**

ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประจำปีการศึกษา 2555 (รายงานการวิจัย).

กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ปัญญา นพขำ. (2553). **การบริหารงานองค์การบริหาร**

ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

(ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย

ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปทุมธานี.

วรเดช จันทรศร. (2544). **การพัฒนาต้นแบบการบริการ**

สาธารณะที่เป็นเลิศ กรณีศึกษาจากต่างประเทศ.

กรุงเทพฯ: สหાયบล็อกและการพิมพ์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ: จากมุมมองนัก**

บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จีพีซีเบอร์

พรินท์.

สิโรจน์ สกุลณะมรรคา. (2557). **การปรับตัวของ**

พนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย

กรณีศึกษาพนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัท โต

โยต้ามอเตอร์เอเชียแปซิฟิก-วิศวกรรมการผลิต

จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพฯ.

สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). **การศึกษาความพึงพอใจใน**

งานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด

(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ

สำนักงานใหญ่ (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้า

ไทย, กรุงเทพฯ.

สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2549). **นโยบายสาธารณะเบื้องต้น**.

กรุงเทพฯ: ธารธรรม.

อุทัย หลวงทุมมา. (2550). **คุณลักษณะผู้นำของผู้นำทีม
หน่วยปฏิบัติการเครดิตภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์
ปฏิบัติการเครดิตภูมิภาค ภาคเหนือ ธนาคารกสิกร
ไทย จำกัด (มหาชน).** (การศึกษาระดับบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
นนทบุรี.

Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques.** New
York: John Wiley & Sons. Inc.

DeMacro, J. J., & Nigro, L. G. (1983). Using
employee attitudes and perceptions to
monitor supervisory implementation of CSRA
performance appraisal systems. **Public
Personnel Management.** 12(1), 43-51.

Harrell, T. W. (1949). **Industrial Psychology.** New
York: Holt Rinehart and Winston.

Robbin, Stephen P. and Coulter, Mary. (2005).
Management. 8th ed Prentice Hall.

