



การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

กัมพล ราชวงษ์*

สมชาย กลุ่มพูล**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน กรณีศึกษา บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยทำการสุ่มจากประชากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1,471 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 315 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า มีการนำการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้าน หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม

การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่พบความแตกต่างคือ เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี



ความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงาน, องค์กรอสังหาริมทรัพย์, หลักธรรมาภิบาล

*นักศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

**ดร.ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ



The efficiency in the management of real estate organizations using Good governance

A case study Sansiri Public Company Limited (Thailand)

Gumphol Rajjawong*

Somchai khumpool**

Abstract

The purpose of this study was to study the effectiveness of management in a real estate organization using good governance which consists of the rule of law, integrity, transparency, participation, accountability, and worthiness, and to examine the relationship between the demographic information (including gender, age, marital status, education levels, and positions) and the effectiveness of management in real estate organization using good governance. The study was conducted at Sansiri Company Limited, Thailand. There were 315 potential respondents were randomly selected from company employed at operational level managers, middle managers and top-level managers. The research instrument for this study was a five-rating scale questionnaire. Data were analyzed by a computer program. The statistics used in this research were descriptive statistic such as percentages, means, and standard deviations. The correlation coefficient t-test, F-test, and Chi-square were also analyzed.

The findings revealed that: The overall score for opinions toward the effective management in this real estate organization using good governance was present at a high level. When considering in each aspect, worthiness, accountability, participation, transparency, the rule of law, and integrity were also present at a high level too.

In addition, the analysis compared the differences between the individual factors and the effective administration management of real estate organizations using the principles of the good governance found that the demographic information including gender, age and the different job levels were associated with varying opinions about the administration of effective management using the principles of good governance with a statistically significant different of $p=.05$ Whereas, level of education and marital status were not significantly associated. Finally, based on the demographic information such as gender, age, family status level of the education and jobs were correlated with the level of effective administration management of real estate organizations using the principles of the good governance with the statically significant at .05 Level.

Keyword: Good governance, Management, Effectiveness, Cabin attendant

*Graduated Student, Master of Public Administration Program in Public and Private Management, North Bangkok University.

**Lecturer Ph.d. Faculty of Political Science (Public Administration), North Bangkok University.



ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance เป็นแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank) ที่นำมากำหนดเป็นเงื่อนไขการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ เพื่อแก้ปัญหาให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะประเทศในแถบละตินอเมริกาและแอฟริกาที่กู้เงินจากธนาคารโลก แต่ไม่สามารถหาเงินมาชำระคืนได้ เนื่องจากความรู้ประสิทธิภาพและการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศ ธนาคารโลกจึงให้ความหมายของธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ว่าคือ ลักษณะและวิถีทางของอำนาจที่ได้ถูกใช้ไปในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาโดยเป็นการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองรวมถึงการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพมีความยุติธรรม (นฤมล ทับจุมพล, 2546, หน้า 61) ในประเทศไทยแนวคิดธรรมาภิบาลเริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายหลังจากที่ประเทศไทยประสบกับภาวะเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 จากเหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจที่ต้องเผชิญนั้นมีส่วนทำให้เกิดกระแสของการปฏิรูปประเทศไทยในด้านต่างๆ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันกลายเป็นประเด็นที่คนให้ความสนใจมากขึ้นจนเกิดกระแสของการรณรงค์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้คือการลดปัญหาการคอร์รัปชันโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม เพราะแนวคิดธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารประเทศโดยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ สามารถตรวจสอบการบริหารงานได้ ด้วยเหตุนี้แนวคิดธรรมาภิบาลจึงปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อันถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาลไว้อย่างครบถ้วน อาทิ ด้านการบริหารจัดการที่กำหนดให้ยึดประโยชน์สาธารณะของทุกภาคส่วนในสังคม ด้านโครงสร้างและกระบวนการได้มีการเพิ่มภาคประชาสังคมเข้าสู่โครงสร้างการจัดการและเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับชุมชน (นพพล สุรณัฏฐ์, 2547, หน้า 2)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อสร้างความโปร่งใสในการเข้าถึงข้อมูล การตัดสินใจ และการตรวจสอบเพื่อลดการทุจริตภายใต้ความเชื่อที่ว่าองค์กรใดมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์: กรณีศึกษา บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์: กรณีศึกษา บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 18) กล่าวถึงการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร จากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 78) ได้อธิบายถึงการบริหารว่าเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กรและสั่งการควบคุมกำกับความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ได้แก่

1. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมีใช้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายไว้ก่อน ส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย การบริหารจึงเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุง วิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอาจทำได้โดยการจัดหาเครื่องจักร เครื่องมืออันทันสมัย การฝึกอบรม คนงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนจนเกิด ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การจัดการ สิ่งที่จะแสดง ให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปและได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (วูดคอค Woodcock, 1989) ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีการทำงานที่ผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

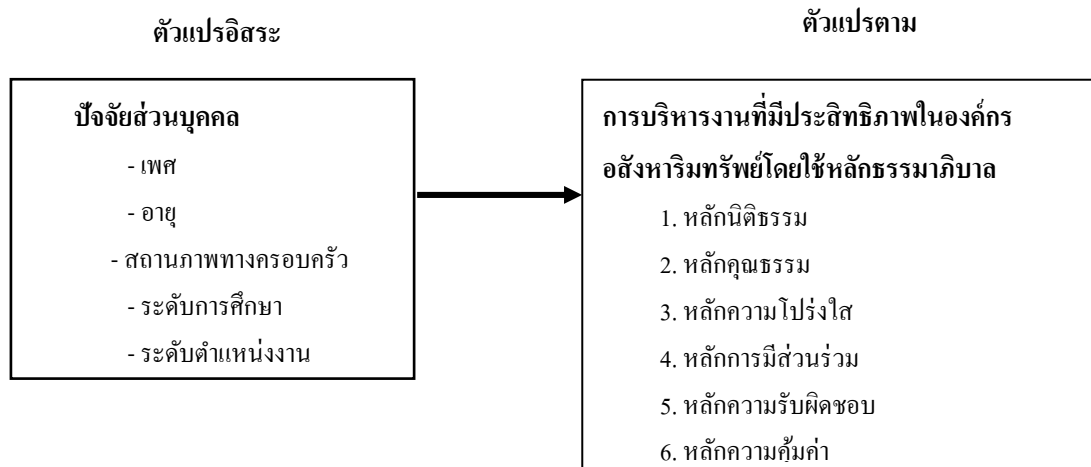
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล (นฤมล ทับจุมพล, 2546, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ธรรมาภิบาลว่าเป็นการนำหลักการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน การกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และ (ณัฐรา วินิจนัยภาค, 2553 หน้า 20) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางในการดำเนินงานที่มีการเชื่อมโยงไปทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเกิดจากกระบวนการสร้าง ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (สำรวจ ทวีชัย, 2551, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์ โดยเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จตามกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ เชิงลึกผู้บริหารส่วนกลางของกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวชี้วัดพบว่าหลักนิติธรรมมีค่าคะแนนสูงสุด สำหรับหลักธรรมาภิบาลที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่า กรมราชทัณฑ์ต้องให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น (ฉันทฐา วินิจนัยภาค, 2553 หน้า 20) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางในการดำเนินงานที่มีการเชื่อมโยงไปทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเกิดจากกระบวนการสร้าง ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส (ชลทิชา วิทิตกพัทธ์, 2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญพบว่า การให้ความสำคัญมากที่สุดคือ หลักการสรรหา และรองลงมาคือ นโยบายการสรรหาอยู่ในระดับมากและแหล่งการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเปรียบเทียบขนาดขององค์กรพบว่าขนาดองค์กรที่ต่างกันผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก (สมชาย โมกะเวส, 2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารโดยการนำหลักฮวงจุ้ยและโหงวเฮ้งมาใช้ในการคัดเลือกผู้บริหารและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารตามหลักฮวงจุ้ยและโหงวเฮ้งอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า อายุ เพศ อายุงาน ในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารตามหลักโหงวเฮ้งแตกต่างกันและพบว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารตามหลักโหงวเฮ้งและฮวงจุ้ยในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และอำนาจการตัดสินใจในการรับบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงด้วยเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้สามารถตัดสินใจได้โดยตรง และ (ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์, 2549) ได้ศึกษาเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่าหลักการสรรหาให้มีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบของผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน



จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research) โดยการรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามแบบวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี บทความ วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,471 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร กลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 315 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากความมุ่งหมายของการวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลักษณะของข้อคำถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน และคัดเลือกข้อมูลเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ จำนวน 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายภายใต้การกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	101	32.06
1.2 หญิง	214	67.94
รวม	315	100.00
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	103	32.70
2.2 31-40 ปี	192	60.95
2.3 41-50 ปี	20	6.35
รวม	315	100.00
3. สถานภาพทางครอบครัว		
3.1 โสด	181	57.46
3.2 สมรส	134	42.54
รวม	315	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	235	74.60
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	80	25.40
รวม	315	100.00
5. ระดับตำแหน่งงาน		
5.1 ฝ่ายปฏิบัติการ	240	76.19
5.2 ผู้บริหารระดับต้น	34	10.79
5.3 ผู้บริหารระดับกลาง	32	10.16
5.4 ผู้บริหารระดับสูง	9	2.86
รวม	315	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เพศหญิงเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ร้อยละ 67.94 เพศชาย ร้อยละ 32.06 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 60.95 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 32.70 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 6.35 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ สถานภาพโสด ร้อยละ 57.46 สถานภาพสมรส ร้อยละ 42.54 การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 74.60 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.40 ระดับตำแหน่งงานของ



ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 76.19 ผู้บริหารระดับต้น ร้อยละ 10.79 ผู้บริหารระดับกลาง ร้อยละ 10.16 ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 2.86

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรของสหกรณ์ทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักนิติธรรม	4.16	.40	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.02	.37	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.03	.38	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.12	.37	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	4.12	.30	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	4.14	.48	มาก
ภาพรวม	4.10	.29	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรของสหกรณ์ทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	4.10	.30	4.18	.43	-2.046*	.042
2. หลักคุณธรรม	4.00	.32	4.03	.39	-.650	.516
3. หลักความโปร่งใส	4.07	.54	4.02	.27	.929	.354
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.95	.10	4.20	.42	-8.505**	.000
5. หลักความรับผิดชอบ	4.06	.22	4.15	.33	-2.828**	.005
6. หลักความคุ้มค่า	3.91	.48	4.25	.44	-6.238**	.000
ภาพรวม	4.01	.22	4.14	.30	-4.084**	.000

* $P < .05$ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, ** $P < .01$ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. หลักนิติธรรม	3.97	.19	4.23	.44	4.38	.38
2. หลักคุณธรรม	3.85	.39	4.09	.27	4.31	.64
3. หลักความโปร่งใส	3.88	.23	4.14	.37	3.81	.64
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.94	.10	4.20	.39	4.31	.64
5. หลักความรับผิดชอบ	4.04	.10	4.13	.33	4.43	.49
6. หลักความคุ้มค่า	3.97	.59	4.21	.39	4.34	.43
ภาพรวม	3.94	.17	4.17	.27	4.26	.53

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ อายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.94 อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.17 อายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.26



ตาราง 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนสรี จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	โสด		สมรส		t-test	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	4.22	.37	4.08	.42	3.072**	.002
2. หลักคุณธรรม	3.96	.33	4.10	.40	-3.292**	.001
3. หลักความโปร่งใส	3.94	.30	4.15	.44	-4.744**	.000
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.12	.33	4.13	.41	-.262	.793
5. หลักความรับผิดชอบ	4.16	.33	4.06	.25	2.845**	.005
6. หลักความคุ้มค่า	4.15	.51	4.13	.44	.392	.695
ภาพรวม	4.09	.28	4.11	.30	-.526	.599

* $P < .05$ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05,** $P < .01$ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนสรี จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t-test	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	4.14	.40	4.20	.39	-1.037	.301
2. หลักคุณธรรม	3.98	.34	4.13	.43	-2.839**	.005
3. หลักความโปร่งใส	4.02	.24	4.07	.63	-.656	.514
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.10	.29	4.18	.53	-1.265	.209
5. หลักความรับผิดชอบ	4.12	.30	4.10	.31	.487	.627
6. หลักความคุ้มค่า	4.20	.34	3.95	.72	2.988**	.004
ภาพรวม	4.10	.24	4.11	.40	-.209	.835

* $P < .05$ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, ** $P < .01$ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01



จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ฝ่ายปฏิบัติการ		ผู้บริหารระดับต้น		ผู้บริหารระดับกลาง		ผู้บริหารระดับสูง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. หลักนิติธรรม	4.13	.43	4.18	.14	4.16	.19	4.78	.08
2. หลักคุณธรรม	4.00	.36	3.98	.19	3.93	.25	5.00	.00
3. หลักความโปร่งใส	4.04	.16	4.27	.80	3.60	.50	4.50	.00
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.16	.36	3.92	.12	3.84	.12	5.00	.00
5. หลักความรับผิดชอบ	4.13	.29	3.99	.10	3.93	.11	4.94	.17
6. หลักความคุ้มค่า	4.19	.40	3.54	.67	4.21	.34	4.79	.13
ภาพรวม	4.11	.25	3.98	.29	3.94	.23	4.84	.04

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ ในภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.11 ผู้บริหารระดับต้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.98 ผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.94 และผู้บริหารระดับสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.84

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล



ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และค่า Pearson Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ระดับความ คิดเห็นโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล	เพศชาย		เพศหญิง		ค่าทางสถิติ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาพรวม					$\chi^2 = 4.246$
กลุ่มระดับต่ำ	46	45.54	124	57.94	P-Value (2-tailed)=.039*
กลุ่มระดับสูง	55	54.46	90	42.06	Cramer's V=.116
รวม	101	100.00	214	100.00	

* P< .05* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05,** P< .01** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 8 พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และค่า Pearson Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ระดับความ คิดเห็น โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		ค่าทางสถิติ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาพรวม							$\chi^2 = 3.373$
กลุ่มระดับต่ำ	63	61.17	96	50.00	11	55.00	P-Value(2-tailed)= .185
กลุ่มระดับสูง	40	38.83	96	50.00	9	45.00	Cramer's V=.103
รวม	103	100.00	192	100.00	20	100.00	

* P< .05* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05,** P< .01** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 9 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และในภาพรวมอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ตาราง 10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และค่า Pearson Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางครอบครัวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลัก ธรรมภิบาล

ระดับความคิดเห็นโดยใช้หลักธรรมภิบาล	โสด		สมรส		ค่าทางสถิติ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาพรวม					$\chi^2 = .148$
กลุ่มระดับต่ำ	96	53.04	74	55.22	P-Value (2-tailed)=.700
กลุ่มระดับสูง	85	46.96	60	44.78	Cramer's V=.022
รวม	181	100.00	134	100.00	

* P< .05* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05,** P< .01** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 10 พบว่า สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า และในภาพรวมอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 11 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และค่า Pearson Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมภิบาล

ระดับความคิดเห็นโดยใช้หลักธรรมภิบาล	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		ค่าทางสถิติ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาพรวม					$\chi^2 = 1.175$
กลุ่มระดับต่ำ	131	55.74	39	48.75	P-Value (2-tailed)=.278
กลุ่มระดับสูง	104	44.26	41	51.25	Cramer's V=.061
รวม	235	100.00	80	100.00	

* P< .05* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05,** P< .01** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และในภาพรวมอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ตาราง 12 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และค่า Pearson Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ระดับความคิดเห็น โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	ฝ่ายปฏิบัติการ		ผู้บริหารระดับ ต้น		ผู้บริหาร ระดับกลาง		ผู้บริหารระดับสูง		ค่าทางสถิติ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาพรวม									
กลุ่มระดับต่ำ	133	55.42	16	47.06	21	65.62	0	0.00	$\chi^2 = 13.158$
กลุ่มระดับสูง	107	44.58	18	52.94	11	34.38	9	100.00	P-Value (2-tailed) =.004**
รวม	240	100.00	34	100.00	32	100.00	9	100.00	Cramer's V =.204

* $P < .05$ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, ** $P < .01$ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 12 พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการจำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ที่อายุต่างกันให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับตำแหน่งงานต่างกันให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักกรรมาภิบาล เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพทางครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักกรรมาภิบาลในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ (Woodcock, 1989) ได้กล่าวว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นต้องชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น และ (ณัฐฐา วินิจนัยภาค, 2553, หน้า 13-55) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางในการดำเนินงานที่มี การเชื่อมโยงไปทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเกิดจากกระบวนการสร้าง ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชนเพื่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักกรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักกรรมาภิบาลแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ (สมชาย โมกะเวศ, 2550) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของ (ชลทิชา วิทิตกพัทธ์, 2550)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) โดยใช้หลักกรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัย



ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ (ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์, 2549) ที่ได้ศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการนำหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ (สำรวจ ทวีชัย, 2551)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักนิติธรรม มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรมีการสรรหาพนักงาน และแต่งตั้ง ตำแหน่งอย่างยุติธรรม รวมทั้งควรกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคและ มีความยุติธรรม กับบุคลากรทุกคน มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับที่กำหนดไว้
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักความโปร่งใส มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความชัดเจนและ โปร่งใส ชี้แจงตามกฎระเบียบเป็นเกณฑ์และสามารถตรวจสอบได้
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและวางแผนงานการดำเนินงานขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ พิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรบริหารงานตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลติดตามการดำเนินงานและมีการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาระงาน และงบประมาณตามความรับผิดชอบโดยชี้แจงการมีส่วนร่วมเป็นหลัก
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้านใน ภาพรวมด้านหลักความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้บริหารควรบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มี การกำหนดผู้รับผิดชอบ มอบหมายงานอย่างชัดเจน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม



รายการอ้างอิง

- ชลทิชา วิฑิตกพัทธ์. (2550). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์. (2549). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐฐา วินิจนัยภาค. (2553). *แนวคิดธรรมาภิบาลและการจัดทำดัชนีชี้วัดวารสารรัฐประศาสนศาสตร์*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม).
- นพพล สุรณัฏฐินันท์. (2547). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล ทับจุมพล. (2546). *ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พรินต์ติ้งเอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่ล่าสุด)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย โมกขะเวส. (2550). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำรวจ ทวีชัย. (2551). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์*. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Woodcock, Mike. (1989). *Team development manual* Worcester: Billing and sons.