

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด โดยศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน รวม 149 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ด้านความแตกต่างทดสอบรายคู่โดยวิธีกำลังสองอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1.พนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานขึ้นไป มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

2.พนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงานตลอดชีพ ด้านการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ด้านความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ ด้านเส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว

3.พนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านคุณภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.พนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.การบริหารจัดการตามแนวทางกฎ ๖ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับด้านเวลามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6.การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7.การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ และความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

8.เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

THEORY J MANAGEMENT AFFECTING EMPLOYEES' WORK EFFICIENCY OF
THAI TORAY SYNTHETICS CO., LTD.

AN ABSTRACT
BY
MONTIPA WONGTHAWEEWAT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2009

Montipa Wongtaweewat. (2009). *Theory J Management Affecting Employees' Work*

Efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. Master's Project, M.B.A.

(Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project

Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The research is aimed to study theory J management affecting employees' work efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. that is categorized into seven aspects, which are life-time employment, consensus decision making, group responsibility, slow evaluation and promotion, informal self control, non-specialized career path, and family-like relationship. Sample size is 149 employees of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. who are working at Sathon Head Quarter and three factory offices. Data is collected through questionnaires. The statistics for data analysis are percentage, mean and standard deviation. The statistics for hypothesis proving are t-test and one-way ANOVA, pair differences analyzed by using Least Significant Difference, and Pearson product moment correlation coefficient. The Statistical Package for the Social Sciences is contributed to data processing.

The results are as follows:

1. Most employees of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. are female, between 31 and 39 years old, having bachelor degree or higher, working in supervisor level, working with the company for 10 years at most, and having average monthly income at 15,000 baht at most.
2. Employees' opinions of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. are conformable with overall theory J management. Considering in each aspects, employees' opinions are conformable with theory J management in all aspects as well, which are life-time employment, consensus decision making, group responsibility, slow evaluation and promotion, informal self control, non-specialized career path, and family-like relationship.
3. The difference in employees' education level of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. influences the difference in work efficiency: category of expense, time period, and quality with statistical significance of .05 level.

4. The difference in employees' average monthly income of Thai Toray Synthetics Co., Ltd. influences the difference in work efficiency: category of expense, time period, and quality with statistical significance of .05 level.

5. There is correlated between theory J management and employees' work efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd in category of time period and quality with statistical significance of .05 level. The correlation between theory J management and work efficiency in category of time period is at low level in positive direction whereas the correlation between theory J management and work efficiency in category of quality is at slightly low level in positive direction.

6. There is correlated between slow evaluation and promotion and employees' work efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd in category of time period and quality with statistical significance of .05 level in positive direction at slightly low level.

7. There is correlated between consensus decision making and group responsibility and employees' work efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd in category of quality is in positive direction at slightly low level with statistical significance of .05 level.

8. There is correlated between non-specialized career path and employees' work efficiency of Thai Toray Synthetics Co., Ltd in category of expense and quantity was in positive direction at low level with statistical significance of .05 level.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อีกทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ และอาจารย์พิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้อบรม สอนวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ช่วยประสานงานและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยใช้ข้อมูลพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ ขอบคุณพี่สาวและน้องสาว เพื่อนสนิทที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือเสมอ ขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิต MBA สาขาการจัดการ ภาควิชา เศรษฐที่ 9 ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดาและ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของการบริหารจัดการ	8
แนวคิดทางการบริหารจัดการ	9
แนวคิดทางการบริหารจัดการตามทฤษฎี J	15
ความหมายของประสิทธิภาพ	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
สรุปทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย	40
3 วิธีดำเนินการการวิจัย	41
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	108
ความมุ่งหมายของการวิจัย	108
ความสำคัญของการวิจัย	108
สมมติฐานในการวิจัย	109
ขอบเขตของการวิจัย	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สรุปผลการวิจัยค้นคว้า.....	112
การอภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	125
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	138
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	141
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	144

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามยุคขึ้น.....	59
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการ ตามแนวทฤษฎี J.....	61
4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	64
5 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ.....	66
6 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามเพศ.....	67
7 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามเพศ.....	67
8 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามเพศ.....	67
9 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ จำแนกตามเพศ.....	68
10 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ.....	68
11 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน.....	69
12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	70
13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	70
14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา.....	73
18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	74
20 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
22 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
23 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ.....	77
24 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ.....	78
25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ.....	79
26 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงาน.....	80
27 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุงาน.....	81
28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	83
29 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	84
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	85
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	87
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	90
34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	90
35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	92
36	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย.....	94
37	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา.....	96
38	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ.....	99
39	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ.....	101
40	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์.....	10
3 กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	27
4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับผลผลิตของพนักงาน.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติการตามหน้าที่บริหารของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยภาวะผู้นำที่จะเพิ่มสมรรถภาพความสามารถ และรวมน้ำใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และพัฒนาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และในองค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป แต่เป้าหมายขององค์กรทุกองค์กรคือสามารถบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปถึงเป้าหมายทางธุรกิจที่ได้วางไว้แต่องค์กรจะเจริญเติบโตไปไม่ได้ หากพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยหลักอีกประการนอกเหนือคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในงาน ของพนักงานในองค์กรแล้ว องค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J (Theory J – Japanese) ซึ่งเป็นทัศนะการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น ที่เน้นการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว แนวคิดนี้เป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งองค์กรญี่ปุ่นใช้การบริหารจัดการแบบนี้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตนมาอย่างยาวนานจนจนปัจจุบันองค์กรญี่ปุ่นหลายแห่งได้เข้ามาลงทุนประกอบกิจการในไทย โดยใช้การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นกับพนักงานชาวไทย แม้ในภาวะเศรษฐกิจผันผวนในรอบปีที่ผ่านมา จะเกิดผลกระทบอย่างมากกับทุกวงการธุรกิจ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากองค์กรมีวิธีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร หากขาดประสิทธิภาพแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่รอดได้อย่างยาวนานหรือหากไม่มีวิธีการปรับปรุงหรือป้องกันแก้ไขกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ก็ยากที่จะสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้

บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัดเป็นบริษัทที่มีระบบการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J และอยู่ในธุรกิจสิ่งทอ โดยธุรกิจสิ่งทอได้รับผลกระทบอย่างมากจากภาวะเศรษฐกิจผันผวนในรอบปีที่ผ่านมา โดยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มโทเร ซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ที่ญี่ปุ่น คือ Toray Industries, Inc. และมีระบบบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J เช่นกัน บริษัทแห่งนี้ เกิดจากการรวมตัวกันของ 3 บริษัท คือ บริษัท โทเร ไนลอน ไทย จำกัด บริษัท โทเร ไฟเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท 3TM พลาสติก จำกัด เมื่อเดือนตุลาคม ปี 2546

จากความสำเร็จของการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงเป็นองค์กรที่มีบริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ญี่ปุ่น ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารไว้ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อใช้กำหนดนโยบายองค์กร ตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ความควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร ใช้กำหนดนโยบายองค์กร ตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาการจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ของบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม รวมทั้งหมด 165 คน (ข้อมูลจากบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2551)

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม ซึ่งหาได้จากการคิดค่า 90% จากประชากรทั้งหมด 165 คน (165×0.9) ได้จำนวน 149 คน และเนื่องจากทราบขนาดของประชากรจึงสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 22 - 30 ปี

1.1.2.2 31 - 39 ปี

1.1.2.3 40 - 48 ปี

1.1.2.4 มากกว่า 48 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

- 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.3.2 ปริญญาตรี
- 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.4.1 พนักงานปฏิบัติการ
 - 1.1.4.2 หัวหน้างานขึ้นไป
- 1.1.5 อายุงาน
 - 1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 - 1.1.5.2 11 - 20 ปี
 - 1.1.5.3 21 - 30 ปี
 - 1.1.5.4 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
- 1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 1.1.6.2 15,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.6.3 30,001 – 45,000 บาท
 - 1.1.6.4 45,001 – 60,000 บาท
 - 1.1.6.4 มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
- 1.2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่
 - 1.2.1 การจ้างงานตลอดชีพ
 - 1.2.2 การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์
 - 1.2.3 ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม
 - 1.2.4 การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
 - 1.2.5 ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ
 - 1.2.6 เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
 - 1.2.7 มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ซึ่งพิจารณาได้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 2.1.1 ด้านค่าใช้จ่าย
- 2.1.2 ด้านเวลา
- 2.1.3 ด้านคุณภาพ
- 2.1.4 ด้านปริมาณงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J หมายถึง การปฏิบัติการตามหน้าที่บริหารของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยภาวะผู้นำที่จะเพิ่มสมรรถภาพ ความสามารถ และรวมน้ำใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และพัฒนาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดการจัดการของญี่ปุ่น ดังต่อไปนี้

1.1 การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หมายถึง การจ้างงานจนกระทั่งพนักงานเกษียณอายุ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกรักตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คนที่อยู่ในบริษัท (องค์กร) นานๆ อาจได้รางวัล (reward) เป็นหุ้นของบริษัทด้วย

1.2 การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ (Collective decision making) หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

1.3 ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม (Collective responsibility for the outcomes of decisions) หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ

1.4.การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion) หมายถึง การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งจะทำตามขั้นตอน ไม่ข้ามขั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับระบบอาวุโส (Seniority System) และการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment)

1.5 ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ (Implicit Control Mechanism) หมายถึง การควบคุมงานนั้น จะทำทั้งโดยวิธีเปิดเผย หรือทางลับ หรือจะทางไหนก็แล้วแต่ แต่จะกระทำอย่างสมดุลเหมาะสม ซึ่งพนักงานต่างยอมรับซึ่งกันและกัน

1.6 เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Nonspecialized career paths) หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ แต่ไม่มีความเชี่ยวชาญพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง

1.7 มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic concern for employees as people) หมายถึง พนักงานภายในองค์กรมีความผูกพันกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลตามปริมาณและคุณภาพตามที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและพนักงานในบริษัท ไทย โทเรซินเทคส์ จำกัด และมีวิธีวัด 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลภายในงบประมาณที่กำหนดไว้

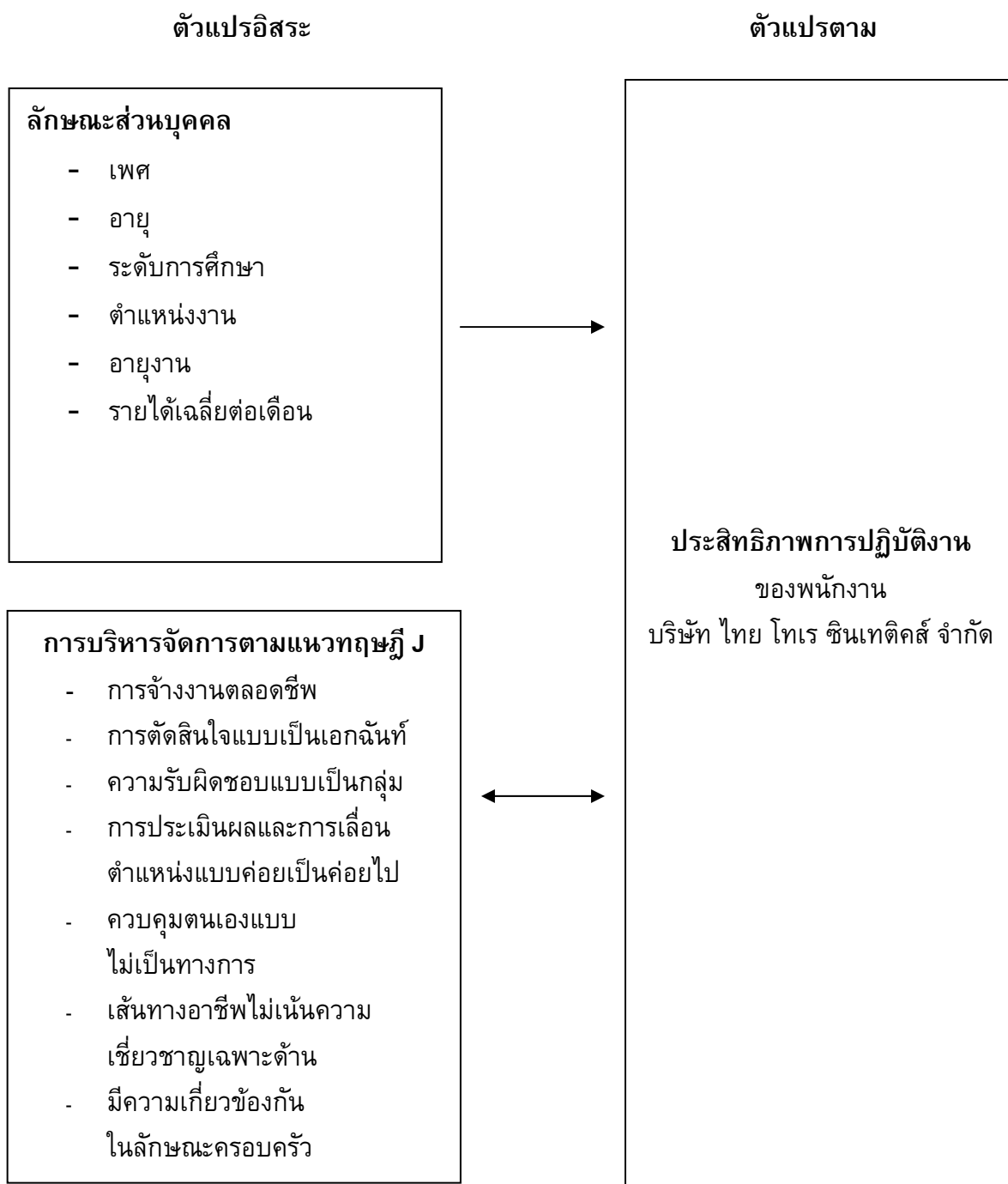
2.2 ด้านเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลตามเวลาที่กำหนดไว้

2.3 ด้านคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลตามคุณภาพที่ตั้งไว้

2.4 ด้านปริมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลตามปริมาณที่คาดหวังไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน
2. การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร กรอบแนวความคิดตลอดจนแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหารจัดการ
2. แนวคิดทางการบริหารจัดการ
3. แนวคิดทางการบริหารจัดการตามทฤษฎี J
4. ความหมายของประสิทธิภาพ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 18-23) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ

จึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคู่กัน (Griffin. 1997: 4)

ศ.สมพงษ์ จัยศิริ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรในที่นี้คือ 4M ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คือ Man-บุคลากร Money –เงิน Method – วิธีการ Material/Machine - วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ

James A.F.Stoner ได้ให้ความหมายของการจัดการว่า เป็นกระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

Mary Parker Follett ได้ให้ความหมายของการบริหารการจัดการว่า เป็นเทคนิคการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

George R. Terry ได้ให้ความหมายของการบริหารการจัดการว่า เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุมให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ

Chester I. Barnard & Herbert G. Hicks ได้ให้ความหมายของการจัดการ (Management) ว่าคือ การจัดการภาระกิจภายในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือหมายถึง ภาระกิจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของแต่ละบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนการบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับและแผนงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้กับการบริหารในภาครัฐหรือองค์การขนาดใหญ่

จากความเห็นของนักวิชาการต่อคำทั้ง 2 จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้ใช้ว่าจะมีความเหมาะสมไปในทางใด ซึ่งอาจใช้คำทั้ง 2 แทนกันได้

2. แนวคิดทางการบริหารจัดการ

ในอดีตที่ผ่านมาระบบการจัดการของการผลิต และกิจกรรมต่าง ๆ ก็ดี ทางเศรษฐกิจทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้ออาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้ กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณ ปี ค.ศ 1880 เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ตลอดจนมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

สำหรับแนวคิดทางการบริหารการจัดการได้วิวัฒนาการเรื่อยมาเป็นลำดับ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre- Scientific Management)

ในยุคนี้เป็นยุคก่อนปี ค.ศ 1880 ซึ่งการบริหารในยุคนี้อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงาน ซึ่งวิธีการบังคับอาจใช้ การลงโทษ การใช้แค้น การทำงานในยุคนี้เปรียบเสมือนทาส คนในยุคนี้จึงต้องทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

2. แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้เริ่มในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม คือประมาณปี ค.ศ 1880 เป็นต้นมาจนถึงปี 1930 ในยุคนี้ได้ใช้หลักวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารการจัดการ ทำให้ระบบบริหารการจัดการแบบโบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงในการบริหารในยุคนี้มี 2 ท่าน คือ Frederich W. Taylor และ Henri J. Fayol

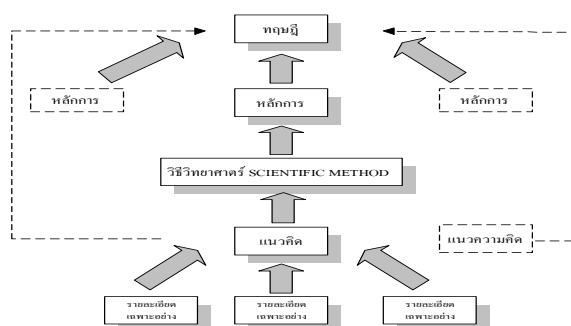
Frederich W. Taylor ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือบิดาของวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ โดยได้ศึกษาหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดย Taylor ได้เข้าทำงานครั้งแรกในโรงงานที่เพนซิลวาเนีย เมื่อ

Taylor ได้คัดค้านการบริหารงานแบบเก่าที่ใช้อำนาจ (Power) ว่าเป็นการบริหารที่ใช้ไม่ได้และมีความเชื่อว่า การบริหารที่ดีต้องมีหลักเกณฑ์ การทำงานไม่ได้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ Taylor จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์เวลาการเคลื่อนไหวในขณะทำงาน (Time and Motion) เพื่อดูการทำงานและการเคลื่อนไหวของคนงานในขณะทำงาน โดยได้คิดค้นและกำหนด วิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างที่ได้มอบหมายให้คนงานทำ ดังนั้น ผู้บริหารการจัดการ จึงต้องเน้นและปฏิบัติดังนี้

- 1.กำหนดวิธีการทำงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด
- 2.การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม
- 3.ต้องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคนงาน
- 4.ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ในด้านการวางแผน และมีการมอบหมายงานตามความถนัดด้วย

สำหรับการศึกษาที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์ (The Scientific Approach) มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ลักษณะคือ

- 1.มีแนวคิดที่ชัดเจน (Clear Concept) แนวความคิดต้องชัดเจนแน่นอนในสิ่งที่จะวิเคราะห์
- 2.วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific) สาขาพิจารณาข้อเท็จจริงได้ทางวิทยาศาสตร์หรือสังเกตได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบความถูกต้อง ถ้าเป็นจริงก็คือหลักเกณฑ์ (Principles)
- 3.ทฤษฎี (Theory) หมายถึง การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์มารวมกันเพื่อให้ได้ ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังรูป



ภาพประกอบ 2 การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์

Henri J. Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management โดย Henri J. Fayol ได้เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหารดังนี้

1. หน้าที่ของนักบริหาร (Management Functions) มีดังนี้

1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

1.3 การสั่งการ (Directing) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการไปตามเป้าหมาย

1.4 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึงการที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน

1.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึงการที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

2. หลักการบริหาร (Management Principle) Fayol ได้วางหลักพื้นฐานทางการบริหารไว้ 14 ประการ ดังนี้

2.1 การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคน ให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ต้องการได้ โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลย์ซึ่งกันและกัน

2.3 ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์กรจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

2.4 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้งสับสน

2.5 เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

2.6 ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล

(Subordination of individual interest to the general interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นอันดับแรก

2.7 ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

2.8 การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถควบคุมได้

2.9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

2.10 ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะ และขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

2.11 ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรม และความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

2.12 ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนคนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการจ้างงาน

2.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม

2.14 ความสามัคคี (Esprit de Corps) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก ในองค์การ

3. แนวคิดการจัดการยุคมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation)

แนวคิดมนุษย์สัมพันธ์เป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดการจัดการแบบ

วิทยาศาสตร์ ที่เน้นประสิทธิภาพของการทำงาน และมองข้ามความสำคัญของคน เห็นว่ามนุษย์ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่มีความต้องการมากนัก มีพฤติกรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ โดยอาศัยโครงสร้างขององค์การมาเป็นตัวกำหนด และควบคุม ให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งยุคมนุษย์สัมพันธ์นั้นเป็นแนวคิดที่อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ 1930 – 1950 เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยคนเป็นหลัก ดังนั้นแนวคิดมนุษย์สัมพันธ์ จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องราวความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) จึงทำให้เรื่องราวของมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) กลับมามีบทบาทสำคัญมากขึ้น

นักวิชาการสำคัญที่ให้การสนับสนุนและศึกษาแนวคิดนี้ คือ George Elton Mayo ได้ทำการทดลองวิจัยที่เรียกว่า “ Hawthorne Experiment “ เมื่อปี ค.ศ 1924 –1927 ณ Western Electric Company ในเมืองชิคาโก มลรัฐอิลลินอยส์ ซึ่งจุดประสงค์ก็ต้องการเข้าใจพฤติกรรมของ

คนในหน้าที่จัดไว้ให้ ปรากฏว่าคนทำงานมิใช่ทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนด้วยตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนทำงานต้องการด้านสังคมภายในกลุ่ม ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ที่เป็นเรื่องของจิตใจ ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

การศึกษาวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาทดลองออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การศึกษาทดลองภายในห้อง (Room Studies) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของแสงสว่างภายในห้องทำงาน เพื่อสังเกตประสิทธิภาพการทำงานว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. การศึกษาโดยการสัมภาษณ์ (Interviewing Studies) การทดลองนี้ก็เพื่อค้นหาความเปลี่ยนแปลงในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของการทำงานและการบังคับบัญชา

3. การศึกษาโดยการสังเกต (Observation Studies) เป็นการสังเกตการทำงานของคนและปัจจัยอื่นๆ จากการทดลองนี้ได้ประโยชน์หลายประการคือ

3.1 คนมิใช่วัตถุสิ่งของ คนมีชีวิตจิตใจ จะซื้อด้วยเงินอย่างเดียวมิได้

3.2 การแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะตัว มิใช่มีประสิทธิภาพสูงสุดเสมอ

3.3 เจ้าหน้าที่ระดับสูง การจูงใจด้วยจิตใจมีความสำคัญ และมีความหมายมากกว่าการจูงใจด้วยเงินตรา

3.4 ประสิทธิภาพการทำงานหาได้ขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียวไม่ ยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ภายในองค์กรด้วย

จากการศึกษาแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ทำให้ได้มีการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ทางการจัดการมากขึ้นโดยนำเอาหลักการจัดการมาผสมผสานกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ทำให้ได้ความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น นักวิชาการ Abram Maslow ได้ศึกษาการแสวงหาความต้องการของมนุษย์ ว่ามนุษย์เราแสวงหาอะไร โดยเขาได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) ส่วน Frederick Herzberg ได้ศึกษารูปแบบของการจูงใจโดยได้เสนอ ทฤษฎี Two Factor Theory Of Motivation เป็นต้น

4. แนวคิดการจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ (Modern Management)

แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ 1950 – ปัจจุบัน ซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจ และธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารการจัดการก็มากขึ้น เพราะฉะนั้นการจัดการสมัยใหม่ จึงต้องใช้หลักทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการจัดการสมัยใหม่ก็ยังมิได้ทิ้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดในด้านมนุษยสัมพันธ์เสียทีเดียว

การจัดการเชิงระบบ (System Approach) ความหมายของระบบ (System)

“ a set of interdependent, interaction element “ ตัวอย่างเช่น คนเป็นระบบ เพราะในร่างกายของคนเรานั้นประกอบด้วย อวัยวะ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างอัตโนมัติ ระบบจึงถือเป็น Grand Theory เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ เพราะมีระบบย่อยหรือสิ่งต่าง ๆ มากมาย เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การไม่ว่าภายในหรือภายนอก ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการบริหารการจัดการจึงต้องปรับตัวให้มีความสมดุลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าว จึงจะทำให้องค์การเติบโตอยู่รอดและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ

(Quantitative or Decision Making Approach) การศึกษาในแนวนี้อาจใช้เครื่องมือสมัยใหม่มาช่วยในการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้ต้องมีหลักการและเหตุผลมีหลักมีเกณฑ์ และเป็นการบริหารการจัดการที่สามารถลดความเสี่ยงขององค์การได้ในระดับหนึ่ง

William G. Ouchi ได้พัฒนาทฤษฎี Z หลังจากศึกษาการจัดการของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา โดยกล่าวว่า ทฤษฎี Z (Theory Z) แทนทัศนะการจัดการประสมประสานระหว่างญี่ปุ่นและอเมริกา และมีผู้บริหารระดับโลกนำไปใช้ และ ได้รับการตอบรับ/ความคิดเห็นที่ดีจากผู้บริหารในส่วนต่างๆของโลก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542: 59-60) กล่าวว่า ทฤษฎี Z หมายถึง มีความเชื่อเรื่องการมีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเหนียวแน่น ความศรัทธาระหว่างองค์การ และพนักงาน ทักษะระหว่างบุคคลที่จำเป็นและปฏิภณระหว่างกลุ่ม เน้นการตัดสินใจแบบกลุ่มและความรับผิดชอบร่วมกันทำให้เกิดผลผลิตสูงสุดเพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพของพนักงาน จะมีลักษณะภายในองค์การดังต่อไปนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ (Long term employment) ลักษณะสำคัญของการปฏิบัติการจัดการของญี่ปุ่นเป็นการจ้างงานระยะยาวสำหรับพนักงานถาวร (Permanent employees) ซึ่งสัมพันธ์กับหน้าที่การจัดการบุคคลเข้าทำงานและมุ่งที่ระบบอาวุโส องค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง และเกิดความรู้สึกยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่แนวความคิดของการสร้างวัฒนธรรมที่กลมกลืนกัน เป็นผลให้พนักงานเกิดความภักดีต่อธุรกิจ

2. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ (Consensual decision making) แนวความคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงและความคิดใหม่ๆ จะเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในระดับล่างจะเตรียมข้อเสนอสำหรับพนักงานที่สูงกว่า ผู้บังคับบัญชาจะรับหรือปฏิเสธข้อเสนอแนะโดยใช้ยุทธวิธีในการซักถาม การกำหนดข้อเสนอแนะ และการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะต่างๆ จะส่งกลับไปให้ผู้เริ่มต้น เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจต่อไป

- 3.ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล (Individual Responsibility)
- 4.การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
(slow evaluation and promotion)
5. การควบคุมในตัวเองอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ (Implicit, information control with explicit, formalized measures)
- 6.เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง (moderately specialized career path)
7. มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic concern, including family)

3. แนวคิดทางการบริหารจัดการตามทฤษฎี J

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J (Theory J – Japanese) คือ การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น ที่เน้นความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กร การจ้างงานระยะยาว เน้นระบบอาวุโส และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ ด้าน รวมทั้งชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะหลัก ๆ 7 ด้าน ดังนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หมายถึง การจ้างงานจนกระทั่งพนักงานเกษียณ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คนที่อยู่ในบริษัท (องค์กร) นานๆ อาจได้รางวัล (reward) เป็นหุ้นของบริษัทด้วย
2. การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ (Collective decision making) หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม (Collective responsibility for the outcomes of decisions) หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ
- 4.การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion) หมายถึง การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งจะทำตามขั้นตอน ไม่ข้ามขั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับระบบอาวุโส (Seniority System) และการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment)
5. ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ (Implicit Control Mechanism) หมายถึง การควบคุมงานนั้น จะทำทั้งโดยวิธีเปิดเผย หรือทางลับ หรือจะทางไหนก็แล้วแต่ แต่จะกระทำอย่างสมดุล เหมาะสม ซึ่งพนักงานต่างยอมรับซึ่งกัน
6. เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Nonspecialized career paths) หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ แต่ไม่มีความเชี่ยวชาญพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง
7. มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic concern for employees as people) หมายถึง พนักงานภายในองค์กรมีความผูกพันกันเหมือนครอบครัว

สรุปสาระสำคัญ การบรรยาย รศ.610 ของ รศ.ดร.ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์

ทฤษฎี J (Japan)
- ทำงานระยะยาว - ชำนาญรอบด้าน - ตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ - แสดงความยินดีไม่บ่อย - ชื่นชมไม่เป็นทางการ ไม่เปิดเผย - เลื่อนตำแหน่งช้า - ดูแลความเป็นอยู่ทุกคน

4. ความหมายของประสิทธิภาพ

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด

งานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุน

ยุวช กุลชาติ (2548) ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า(Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา(Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุดซึ่งเป็น การกระทำ อย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

วรัท พฤชากุลนันท์ (<http://www.edtechno.com/>) สรุปความหมายของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนโดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

บาร์นาด (Barnard.19721: 146) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นคือ การดำเนินให้งานเป็นไปตามความคาดหวัง ผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มี ความคาดหวังนั้นไม่มีความสำคัญ

คูนท์ กับโอดอนเนล (Koontz and O'Donnel. 1950: 83) ได้ขยายความคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ตลอดจนชุมชน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542: 17) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์กรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงเน้นว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (How) ประสิทธิภาพ จะเน้นว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (Where)

ตุลา มหาพสุฐานนท์ (2545: 42-43) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งนำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่มุมมองผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่มุมมองของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน

กูด (Good 1973 : 193) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ภิญโญ สาร (2517: 272) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า เมื่อใดผลการกระทำเกิดขึ้นมากกว่าการบรรลุผลตามเป้าหมายและผลอันนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่เป็นที่พอใจเกิดขึ้นเหมือนกัน แต่เป็นเรื่องไม่สำคัญและเล็กน้อย เราถือว่าการกระทำนั้นยังมี “ประสิทธิภาพ”

กิกสัน (Gigson. 1979: 50) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต (Outputs) ต่อตัวป้อน (Inputs) เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย (Unitcost) ค่าสูญเสียและค่าสูญเสียเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถ (Downtime) อัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่น อัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (Ratios of benefit to cost)

อมร รักษาสัตย์ (2522: 20) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงนั้น

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527: 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

สวัสดี ภูทอง (ประพันธ์ สุริหาร.2533: 23 ; อ้างอิงจาก สวัสดี ภูทอง. 2536 : 13) ได้ให้ความหมายว่าการทำงานที่ต้องการให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่แน่นอนพิจารณาได้จากผลงานที่ประหยัดเงินประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานที่ความพึงพอใจ

ดิน ปรัชญาพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณบล (2534: 77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใดๆก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งเพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

ปีเตอร์ และ เพลาแมน (วนิดา ลิ้มจิตสมบุรณ์. 2536: 48 ; อ้างอิงจาก Peterson & Plowman.n.d.) ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพ ในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ส่วนความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

มิลเลท (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์. 2536 : 14-15 ; อ้างอิงจาก Millet.n.d.) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progress service)

จอห์น ดี.มิลเลท (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์.2536 : 14 -15 ; อ้างอิงจาก John D.Millet) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การบริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

เบดรู๊ป (Bredrup.1995 : 85) ได้พิจารณาถึง ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิผล (Effectiveness) ว่าเป็นองค์ประกอบอย่างน้อย 2 ใน 3 มิติของการประปฏิบัติการ องค์กรการ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคุ้มค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของบริษัท ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

ประสิทธิผล หมายถึง สิ่งที่มีอยู่และตรงตามความต้องการของลูกค้า

แคมเบลล์ (Campbell.1977: 36 – 39) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรและกล่าวถึงบรรทัดฐานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall efficiency) การประเมินผลโดยทั่วไปขององค์กรโดยเจาะจงเข้าไปในเกณฑ์หลายๆ อย่างเท่าที่ประเมินได้โดยทั่วไปจะประเมินและวัดผลโดยรวมระหว่างผลประกอบการปฏิบัติงานที่ทำการบันทึกอย่างต่อเนื่องในเอกสาร กับการประเมินโดยใช้การตัดสินจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร
2. ผลผลิต (Productivity) ปริมาณหรือจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหลักๆ ที่องค์กรดำเนินอยู่ โดยวัดได้ 3 ระดับ คือ รายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งองค์กร โดยผ่านข้อมูลการบันทึกเป็นเอกสารหรือการประเมินระดับ
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างหน่วยผลปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้หนึ่งกับต้นทุนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น
4. กำไร (Profit) ผลรวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์หลังหักลบกับต้นทุน และพันธะต่างๆที่ต้องชำระ
5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพเบื้องต้นของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่จัดทำโดยองค์กร
6. อุบัติเหตุ (Accident) ความถี่ ในการเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอันเป็นผลให้เกิดการสูญเสียเวลา

7. การเติบโต (Growth) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นตัวแทนของการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่าง ๆ เช่น กำลังการผลิตของโรงงาน สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น โดยเปรียบเทียบค่าในปัจจุบันกับในอดีต

8. การขาดงานเสมอ (Absenteeism) การขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจจะวัดโดยการหาจากเวลาทั้งหมดที่ขาดงานเทียบกับความถี่ของการเกิดการขาดงาน

9. การลาออก (Turnover) วัดจากบุคลากรที่ลาออกจากงานเทียบกับบุคลากรทั้งหมด

10. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) วัดได้หลายอย่าง เช่น วัดความพอใจส่วนบุคคลด้วยจำนวนของงานต่างๆ ที่ปรากฏออกมาจากงานต่างๆ ที่บุคลากรได้ทำอยู่

11. การจูงใจ (Motivation) การจัดการเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลแต่ละบุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายที่วางไว้

12. การจัดการด้านสื่อสารข้อมูล (Information management communication) ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพ และความถูกต้องในการวิเคราะห์ และการจ่ายข้อมูลสำคัญๆ ขององค์การอย่างเกิดประสิทธิผล

13. การอบรมและการพัฒนาสิ่งที่มีความสำคัญ (Training and development emphasis) ความพยายามขององค์การที่จะเอาใจใส่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2 บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและ ประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

มานะ ยิ้มพ้อย (2544: 6) กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุด สามารถสร้างความพึงพอใจในการบริการประชาชนสูงสุด

เอลมอร์ ปีเตอร์สันและอี กลอสวินอร์ ฟลอแมน (Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam 1953,433) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด โดย

อุทัย หิรัญโต (2525,123) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในทางราชการหมายถึงผลการปฏิบัติ งานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2530) นิยามว่าประสิทธิภาพหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การประกอบธุรกิจในปัจจุบัน ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ธุรกิจที่ขาดประสิทธิภาพยากจะอยู่รอดได้ในสภาวะปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการประกอบธุรกิจมีหลายด้าน แต่ที่สำคัญที่สุดเป็นเรื่อง คน เพราะ คนเป็นผู้ควบคุมปัจจัยการผลิต หน่วยงานที่มีหน้าที่ เพิ่มประสิทธิภาพของคนหลายหน่วยงานบางหน่วยงานจะมีหน้าที่ป้องกันการเสื่อมประสิทธิภาพ เช่น หน่วยงานควบคุมอัตราค่าจ้างมีหน้าที่กำหนดมาตรการ ในการควบคุม ให้มีการใช้งานคนตามความจำเป็น โดยจะต้องบอกได้ว่าคนในหน่วยงานใดเกินความต้องการหน่วยงานใดขาดกำลังคน ประสิทธิภาพในการใช้กำลังจุดสูง จุดใดที่ต่ำ จึงเป็นหน่วยงานที่คอยควบคุมประสิทธิภาพการใช้งานกำลังคนในเชิงลบ ส่วนหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในเชิงบวก ได้แก่ หน่วยงานพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม ทำหน้าที่ให้ความรู้ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ จูงใจให้เกิดความรักงาน รักสถาบัน องค์กร เพื่อให้การทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ไม่ใช่เป็นการอบรมเพื่อให้จบ ผ่านหลักสูตร เท่านั้น เมื่อผ่านการอบรมแล้วจะต้องทำงานได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย หรือมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นเมื่อผ่านหลักสูตรการอบรมแล้ว ผลงานจะต้องเพิ่มขึ้น สามารถวัดผลออกมาได้

การปรับตัวขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลด้วยดังนั้นองค์กรจะต้องมีการเตรียมการที่ดีเพียงพอวางแผนรับมือล่วงหน้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นเช่น การนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยลดการใช้แรงงานคนลง เพราะหากขาดการวางแผนล่วงหน้าจะมีกลุ่มคนงานกลุ่มหนึ่งไม่มีงานทำหรืองานลดลงชั่วเวลาหนึ่ง ประสิทธิภาพส่วนรวมจะลดต่ำลง การวางแผนรองรับล่วงหน้าจะช่วยให้อุปกรณ์ที่ผ่านหน้าเป็นเบาได้ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการใช้กำลังคนโดยส่วนรวม

ไม่ลดต่ำลง ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือรับเทคโนโลยีใหม่เข้ามาแทนที่หากองค์การตามการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ก็คงหลีกเลี่ยงการลดลงของประสิทธิภาพขององค์การไม่พ้น แทนที่จะช่วยประสิทธิภาพขององค์การขึ้น

สจ๊วต (Stewart. 1983: 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่มีแนวโน้มของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลงดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of work) โดยวิเคราะห์ว่าปริมาณงานที่บุคลากรสามารถทำได้เทียบกับค่าเฉลี่ยของหน่วยงานนั้นๆ บุคลากรทำงานช้าหรือไม่ ทำงานแล้วเกิดความเครียดมากขึ้นหรือไม่

2. คุณภาพงาน (Quality of work) วิเคราะห์ว่าผลงานที่ปฏิบัติหรือผลิตออกมาเหมาะสมกับมาตรฐานหรือไม่

3. การขาดงาน (Absenteeism) วิเคราะห์ว่าบุคลากรมีนิสัยขาดงานหรือไม่ การขาดงานมีใบรับรองแพทย์หรือไม่ ใบรับรองแพทย์ที่ใช้เป็นของจริงหรือไม่ การขาดงานตรงกับเทศกาลหรือกิจกรรมพิเศษ เช่น งานกีฬา การหยุดประจำปีต่อเนื่อง ฯลฯ

4. การขาด-ละจากงานในรูปแบบอื่นๆ การที่บุคลากรมีแนวโน้มจะเกิดอุบัติเหตุบ่อยๆ การที่พนักงานทำให้งานเกิดความยุ่งเหยิง การมาทำงานสาย-เลิกงานเร็วก่อนกำหนด Tea break เติมเวลาหรือเกินเวลา การทำให้ผู้อื่นเสียเวลาการทำงาน

5. การทะเลาะวิวาท (Conflict) การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่เกิดการทะเลาะวิวาทเพื่อนบุคลากรหรือลูกค้าต้องผิใจทำงาน/ให้บริการกับเขาหรือไม่ มีการร้องเรียนพฤติกรรมของเขาหรือไม่

6. ขาดความซื่อสัตย์ (Dishonesty) มีการฉกฉวยสิ่งของหรือไม่ ใช้โทรศัพท์ทางไกลของบริษัทในเรื่องส่วนตัว ขโมย-ฉวยโอกาสจากลูกค้า

7. การไม่สมัครใจทำ (Refusal to volunteer) ทำงาน ณ จุดที่พอดีกับเกณฑ์มาตรฐานเท่านั้นโดยไม่ทำให้มากขึ้น การพยายามซ่อนเครื่อง ضبطเครื่องคิดไม่ให้ลูกค้าเห็น การที่บุคลากรต้อนรับไม่ช่วยแจ้งลูกค้าถึงเวลาที่เครื่องบินจะออก

8. ไม่ยอมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (Lack of delegation) ผู้จัดการที่ไม่ยอมเชื่อใจในทีมงานของตนเอง จึงไม่ยอมมอบหมายความรับผิดชอบ ให้บุคลากรในทีมจะมอบหมายเฉพาะงานที่คิดว่าตัวเองไม่มีเวลาพอจะลงมือทำเองเท่านั้น

9. ตั้งเป้าหมายไม่สมจริง(Unrealistic target) บุคลากรตั้งเป้าหมายที่ง่ายเกินไป เพื่อให้ตัวเองสามารถทำได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้แน่นอนหรือไม่ หรือเป้าหมายยากมากจนเมื่อไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายก็จะคาดหวังว่าจะไม่ได้รับการต่อว่าจากหัวหน้า

10. การบิดเบือนข้อมูล (Information distortion) บุคลากรพยายามจะบอกแต่ข้อมูล ข่าวสาร ที่ดีหรือเกิดประโยชน์ แต่เพิกเฉยหรือทำโทษคนที่ให้ข้อมูล-ข่าวสารที่ไม่ดีกับเขา

11. การตัดสินใจช้า (Slow decision) บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงที่จะตัดสินใจหรือไม่

12. การทำตามอำเภอใจ (Capriciousness) เขาชอบเน้นพูดแต่เรื่องตลกหรือคุยแต่เรื่องผู้หญิงหรือไม่เต็มหล้ามาก เทียบจนตึกมีผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตอนเช้าลดลง

แคมเบลล์ (Campbell. 1977: 36-9) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์การและกล่าวถึงบรรทัดฐานขององค์การที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall efficiency) การประเมินผลโดยทั่วไปขององค์การโดยเจาะจงเข้าไปในเกณฑ์หลายๆอย่างเท่าที่จะประเมินได้โดยทั่วๆไปจะทำการประเมินและวัดผลโดยรวมระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ทำการบันทึกอย่างต่อเนื่องในเอกสาร กับการประเมินโดยใช้การตัดสินใจจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

2. ผลผลิต (Productivity) ปริมาณหรือจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหลักๆ ที่องค์การดำเนินอยู่ โดยวัดได้ 3 ระดับ คือ รายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งองค์การ โดยผ่านข้อมูลการบันทึกเป็นเอกสารหรือการประเมินระดับ

3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างหน่วยผลปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้หนึ่งกับต้นทุนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น

4. กำไร (Profit) ผลรวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์หลังหักลบกับต้นทุน และพันธะต่างๆที่ต้องชำระ

5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพเบื้องต้นของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่จัดทำโดยองค์การ

6. อุบัติเหตุ (Accident) ความถี่ ในการเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอันเป็นผลให้เกิดการสูญเสียเวลา

7. การเติบโต (Growth) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นตัวแทนของการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่างๆเช่น กำลังการผลิตของโรงงาน สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น โดยเปรียบเทียบค่าในปัจจุบันกับในอดีต

8. การขาดงานเสมอ (Absenteeism) การขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจจะวัดโดยการหาจากเวลาทั้งหมดที่ขาดงานเทียบกับความถี่ของการเกิดการขาดงาน

9. การลาออก (Turnover) วัดจากบุคลากรที่ลาออกจากงานเทียบกับบุคลากรทั้งหมด

10. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) วัดได้หลายอย่าง เช่น วัดความพอใจส่วนบุคคลด้วยจำนวนของงานต่างๆ ที่ปรากฏออกมาจากงานต่างๆ ที่บุคลากรได้ทำอยู่

11. การจูงใจ (Motivation) การจัดการเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลแต่ละบุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายที่วางไว้

12. การจัดการด้านสื่อสารข้อมูล (Information management communication) ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพ และความถูกต้องในการวิเคราะห์และกระจายข้อมูลสำคัญๆขององค์การอย่างเกิดประสิทธิผล

13. การอบรมและการพัฒนาสิ่งที่มีความสำคัญ (Training and development emphasis) ความพยายามขององค์การที่จะเอาใจใส่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เฮอร์เบิร์ต เอ. ไซมอน (Herbert A. Simon 1960, 180-181) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ซุบ กาญจนประกร (2502, 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531, 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญ จะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพดังนี้

1. การวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) ของหน่วยงาน มี 2 ระดับ คือ

1.1 การวัดประสิทธิภาพระดับผลผลิตเป็นการวิเคราะห์และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต กับต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (Output-Based Costing) โดยดูสัมฤทธิ์ผลของผลผลิตจากตัวชี้วัดผลผลิตเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลา เมื่อเทียบกับต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นสัญญาณเตือนบอกเหตุความปกติหรือผิดปกติในการจัดทำเป้าหมายการดำเนินงานตามที่วางไว้ และที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ในปีต่อ ๆ ไป

1.2 การวัดประสิทธิภาพระดับกระบวนการผลิต เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตเทียบกับทรัพยากรนำเข้าโดยดูสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง และกิจกรรมสนับสนุน เมื่อเทียบกับต้นทุนต่อหน่วยของกิจกรรม

ที.เอ. ไรอัน และ พี.ซี. สมิทท์ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน เช่น ความพยายามที่ได้รับจากงานนั้น

ในการตรวจสอบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมย่อยหรือโครงการตามแผนปฏิบัติการจะต้องไม่ทำให้ต้นทุนของกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง และกิจกรรมสนับสนุนสูงหรือต่ำกว่าปกติ เมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือต้นทุนของหน่วยงาน แต่ถ้าต้นทุนสูงกว่าจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการเน้น โดยการเพิ่มกิจกรรมย่อย หรือโครงการลงไปมากกว่าเดิม ดังนั้นหน่วยงานจะต้องหาเหตุปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานของกิจกรรมย่อย หรืองาน / โครงการในระดับหน่วยงาน ที่เป็นเหตุให้ไม่บรรลุเป้าหมายของกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง และกิจกรรมสนับสนุน เพื่อยกเลิกการปฏิบัติ หรือปรับปรุงรายละเอียด วิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องดีขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงเวลา

- เชิงปริมาณ หมายถึง จำนวนกิจกรรมย่อย หรือโครงการสำหรับการผลิต
- เชิงคุณภาพ หมายถึง การได้รับประโยชน์ถึงตัวผู้เรียน
- เชิงเวลา หมายถึง ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่แผนปฏิบัติการประจำปีกำหนดไว้

เหตุปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสัญญาณบอกถึงต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานว่าจะสูงขึ้นหรือลดลงได้อย่างมีเหตุมีผล และเป็นสัญญาณเตือนว่าควรจะมีการปรับรายละเอียดกระบวนการผลิตหรือของหน่วยงานหรือไม่

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 110-116) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรว่าเป็นการแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงว่า จำเป็นจะต้องใช้ปัจจัย หรือตัวป้อนต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คนเท่าใดจึงจะบรรลุเป้าหมายหรือระดับของผลผลิตที่ต้องการ ทั้งนี้ การวัดประสิทธิภาพเป็นการวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยซึ่งเป็นตัวป้อนที่ใช้กับผลผลิตที่ได้รับ

อ. อุดม กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคล เกิดจาก
 - 1.1 ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ
 - 1.2 การตั้งใจที่ดี
 - 1.3 มีความเครียดที่เหมาะสม

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม เกิดจาก
 - 2.1 ความสามัคคี
 - 2.2 ลักษณะผู้นำ
 - 2.3 การจัดโครงสร้างที่ดี
 - 2.4 ฐานะและบทบาทของกลุ่ม
 - 2.5 ปทัสถานของกลุ่ม
3. ประสิทธิภาพขององค์การ เกิดจาก
 - 3.1 สิ่งแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน
 - 3.2 ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
 - 3.3 การเลือกกลยุทธ์ที่ดี
 - 3.4 โครงสร้างองค์การที่ดี
 - 3.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี

ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ 2538: 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้นเนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น
2. สามารถทำงานได้ปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากใช้เวลาในการทำงานลดลง
3. คุณภาพของผลงานที่ได้สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้วยความพึงพอใจ และความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจและความเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานและมาตรฐานการทำงาน

(Establish performance objectives and standards)

มาตรฐาน (Standard) เป็นมาตรวัดเพื่อการเปรียบเทียบ กับเกณฑ์คุณค่าอื่น วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ มีลักษณะเจาะจง มาตรฐานประกอบด้วยวิธีการที่พนักงานทุกคนใช้เป็นหลักเพื่อตอบสนองเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และวิธีการที่ผู้บริหารต้องตอบสนองความคาดหวังที่หลากหลาย

มาตรฐานมี 2 แบบ

1. มาตรฐานผลผลิต (Output Standards)

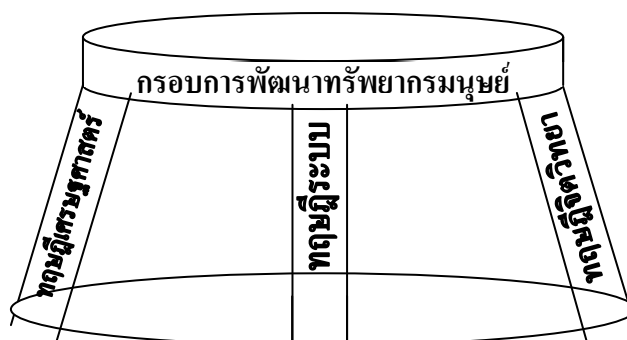
เป็นการวัดผลการทำงานในรูปแบบของปริมาณ คุณภาพ ต้นทุนและเวลาที่ต้องการให้งาน บรรลุผล

2. มาตรฐานปัจจัยนำเข้า (Input Standards) เป็นการวัดการใช้ความพยายามในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 2 กรณีใช้ในสถานการณ์ เมื่อผลผลิตมีความยากลำบาก หรือสิ้นเปลืองในการวัด ตัวอย่างมาตรฐานปัจจัยนำเข้า เช่น ความสอดคล้องกับกฎ และกระบวนการประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ความสนใจในการทำงานหรือความตรงต่อเวลาในการทำงาน

จากหนังสือการจัดการสมัยใหม่ ของ รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ

กรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎี ในองค์กรสามารถอธิบายได้ด้วยภาพแสดง ดังต่อไปนี้ (Richard A. Swanson และ Elwood F. Holton III, 2001)



ภาพประกอบ 3 กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากภาพแสดงข้างต้น อธิบายได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้าน ได้แก่

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)
2. ทฤษฎีระบบ (System Theory)
3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

Hammer และ Champy (1994) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรีออกแบบกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิด

กรณีทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

ในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแนวคิดด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจในหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรรวมถึงทฤษฎีระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ มากกว่าการกล่าวถึง ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำถามจากองค์กรว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ ยอดขาย นั่นคือ ความพยายามวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment : ROI

เป็นเหตุให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น ศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจความต้องการขององค์กร นั่นคือ กำไร รายได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะเดียวกันต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตัวบุคคลย่อมต้องลดน้อยลง

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับนักพัฒนาบุคลากร จึงมิใช่เพียงแค่กำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ภาระหน้าที่หลักอีกเรื่องหนึ่ง คือ การวัดผลสำเร็จจากกลยุทธ์ ที่ออกแบบว่าสามารถช่วยให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นต้องทำอะไรต่อไป การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จะให้นักพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจถึงการกำหนดกรอบแนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

พูดถึงแนวคิดด้านทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มีนักพัฒนาบุคลากรหลายคนยังไม่เข้าใจ หรือไม่ยอมทำความเข้าใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องยาก ต้องยุ่งเกี่ยวกับตัวเลข การคิดคำนวณ ใช้สูตรสถิติ การวิจัย ประมวลผล และแปลงผลการวิจัย แต่คนชอบตัวเลขหรือเรียนมาทางด้านเศรษฐศาสตร์จะมองว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรนั้นไม่ยาก

พบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้ง่ายมาก มีทฤษฎีหลักๆ ที่ควรรู้ และควรให้ความสนใจ คือ

1. Scarce Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด
2. Sustainable Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
3. Human Capital theory : ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

การจะเข้าถึงแก่นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถอธิบายได้มากกว่าหนึ่งทฤษฎี โดยทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์

สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. Scarce Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่นๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

กรณีศึกษา : บริษัท SME แห่งหนึ่ง มีพนักงาน 250 คน มีฝ่ายทรัพยากรบุคคล 3 คน CEO ของบริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีจำกัด ทำให้การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการฝึกอบรมประจำปีของบริษัท ต้องให้บริษัทภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ (Outsourcing) ตั้งแต่การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมและการจัดหาวิทยากรสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละโปรแกรมที่กำหนดขึ้น

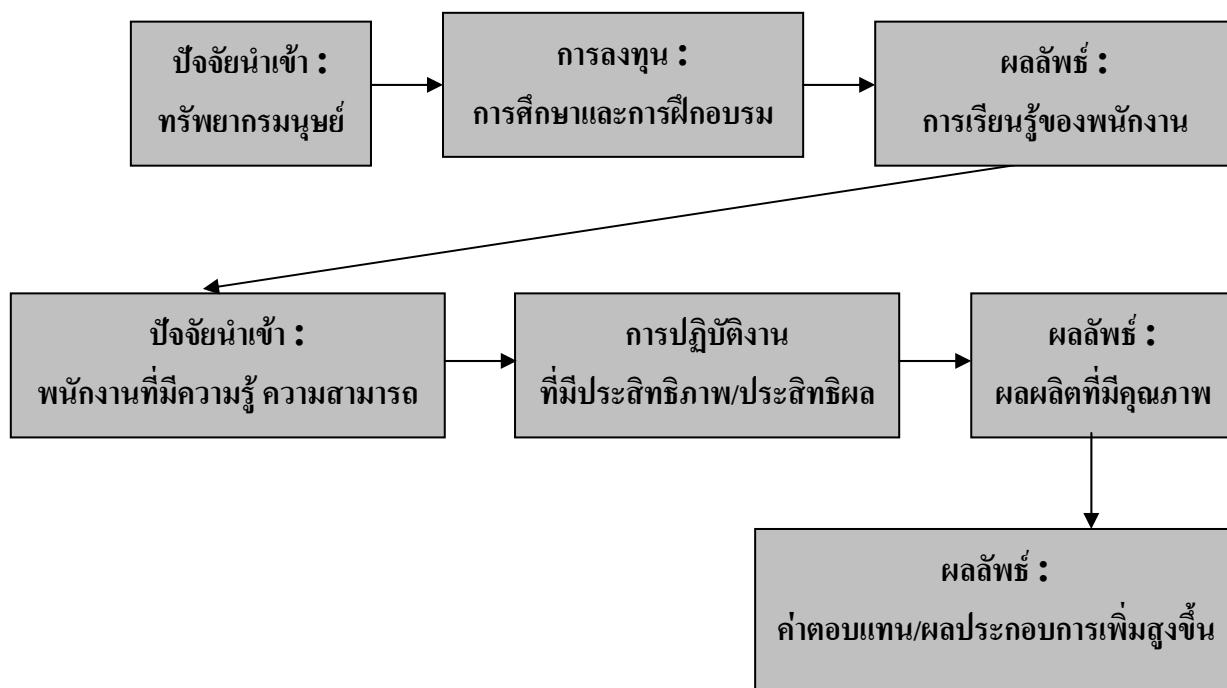
2. Sustainable Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีพนักงานเกือบ 500 คน ผู้บริหารต้องการเพิ่มยอดขายให้มากขึ้น เนื่องจากได้ขยายตลาดไปยังต่างประเทศแถบเอเชีย เทคโนโลยีทางด้านเครื่องจักรในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอต่อการผลิต ผู้บริหารระดับสูงจึงสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่ที่มีกำลังการผลิตสูง สามารถผลิตสินค้าได้รวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิตให้ทันกับการสั่งซื้อของลูกค้าที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น

3. Human Capital Theory : ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไป ในรูปแบบของการฝึกอบรม และการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกันเพราะผลผลิต



ภาพประกอบ 4 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับผลผลิตของพนักงาน

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พรพิไล ตันติลีปกร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกลาง สังกัดการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลิกภาพความเป็นพยาบาลอยู่ในระดับกลาง ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกลางอยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ แผนก สถานภาพสมรส สภาพเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพความเป็นนางพยาบาลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีค่าเท่ากับ .880 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ($F = 124.065$) มีความผันแปรรวมกัน 77.50 % และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.234

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานของพยาบาล ส่งผล 66.692 %

5. พยาบาลที่มีอายุ สภาพเศรษฐกิจ ประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพความเป็นพยาบาลต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชมพูนุช วรรณคนาพล (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทยฝ่ายขาย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานให้กับบริษัท เป็นเวลา 6-10 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท หน่วยงานที่พนักงานสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 6 หน่วยงาน คือ กองสำรองที่นั่ง กองบัตรโดยสาร ท่าอากาศยาน กองขายตั๋วผู้โดยสารกรุงเทพฯ และปริมณฑล กองขายต่างจังหวัด และกองบัญชี คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากันทั้งหมด

2. ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทความรับผิดชอบความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการทำงาน ในภาพรวมพบว่าบทบาทความรับผิดชอบของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงาน และกระบวนการในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งในภาพรวมพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษารายได้ หน่วยงานที่สังกัด

อัญชลา สงวนสัตย์ (2546) ความพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับพึงพอใจมากเช่นกัน ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ในด้านการลงโทษทางวินัยและการออกจากงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนในด้านระบบเงินเดือนและด้านการประเมินผลงานนั้นอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2534) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่ค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ (1) ทั้งตะวันตกและญี่ปุ่นต่างยอมรับเหมือนกัน กันว่า "ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ในกระบวนการบริหารพัฒนา" (2) การพัฒนาองค์การในระดับกว้าง เช่น การพัฒนาระดับชาติ จะต้องให้ความสำคัญและเริ่มต้นที่ประชาชน ในฐานะเป็นสมาชิกของครอบครัว ชุมชน และประเทศ ส่วนการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล ต้องให้ความสำคัญ และเริ่มต้นที่จิตใจ (3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องเริ่มต้นแต่เนิ่นๆ พ่อแม่ต้องวางแผนตั้งแต่ตอนตั้งครรภ์ (4) ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพดีมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพของพ่อแม่ ทั้งด้านสุขภาพของร่างกายพ่อแม่ เจตคติของพ่อแม่ การศึกษาของพ่อแม่ ฐานะทางเศรษฐกิจของพ่อแม่ และจริยธรรมของพ่อแม่

(5) ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่น คือ ความมีระเบียบวินัยของคนในชาติ ความมีจิตสำนึกจงรักภักดีต่อชาติ ความมีจิตสำนึกเห็นความสำคัญของผลประโยชน์ระดับชาติ มากกว่าผลประโยชน์ระดับบุคคล ความมีจิตใจที่แข็งแกร่งทรหดและเอาการเอางาน ความมีจิตสำนึกของแข่งขัน ความมีความคิดในเชิงเปรียบเทียบ การมีอุปนิสัยในการใฝ่รู้และสะสมข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ ซึ่งความสำเร็จทั้งมวลของชาวญี่ปุ่น ได้รับอิทธิพลมาจากพุทธศาสนา มหายานและลัทธิชินโตและระบบการปกครองแบบเจ้านครในอดีต

ครุฑ เอี่ยมทิม (2537) ได้ศึกษาเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าระบบและกระบวนการการบริหารงานบุคคลของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันในระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลดังนี้

ระบบและนโยบายการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกัน

1. นโยบายการบริหารงานบุคคล บริษัททั้งสองประเทศมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลรวมทั้งวิธีการปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อกำกับดูแลพนักงานของตนในส่วนของนโยบายมีทั้งนโยบายที่เป็นเอกลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร นโยบายบางเรื่องทราบเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารนโยบายบางเรื่องประกาศให้ทราบโดยทั่วไป ที่มาของนโยบายมีทั้งกำหนดมาจากต่างประเทศและกำหนดภายในประเทศ

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ บริษัททั้งสองประเทศมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อคาดการณ์แนวโน้มความต้องการบุคลากรล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัททั้งสองประเทศมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานใหม่ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเก่าทุก ๆ 6 เดือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี

4. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร บริษัททั้งสองประเทศมีการจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมเป็นทางการเพื่อให้การฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะ ความรู้ความชำนาญงาน

5. รางวัลและการลงโทษ บริษัททั้งสองประเทศจัดให้มีการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานการโยกย้ายพนักงาน การลงโทษตามกฎหมายแรงงาน

6. การแก้ไขปัญหาเมื่อบริษัทประสบวิกฤติการณ์ บริษัททั้งสองประเทศมีวิธีการโดยลดเวลาการทำงานและจ่ายค่าแรงตามปกติ ลดเวลาการทำงานและจ่ายค่าแรงตามเวลาที่ทำงานจริง งดจ้างชั่วคราว และขั้นสุดท้ายคือปลดพนักงาน

อรรณณ อนันต์วรณิชย์ (2543) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานของพนักงานระดับต่างๆ ในบริษัทผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ข้ามชาติอเมริกาและญี่ปุ่นในประเทศไทย โดย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทอเมริกาในญี่ปุ่นในไทยเจ็ดแห่ง จากอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย มีนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งที่เหมือนและแตกต่าง นอกจากนโยบาย และแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่แตกต่างกันแล้ว วัฒนธรรมของแต่ละชาติยังมีส่วนกำหนดขอบเขตวิธีปฏิบัติของแต่ละบริษัทที่แตกต่าง พบว่าบริษัทต่างใช้วิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเหล่านี้ใช้วิธีปฏิบัติที่กำหนดโดยบริษัทแม่หรือแม่หรือมีการดัดแปลงหรือปรับวิธีการที่สำนักงานใหญ่ กำหนดให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยนอกจากนี้ยังมีหลายวิธีปฏิบัติที่บริษัทสาขาในไทยพัฒนาขึ้นเอง หรือปฏิบัติตามวิธีการที่เป็นที่นิยมในท้องถิ่นจากศึกษา พบความแตกต่างกันของบริษัทอเมริกาและญี่ปุ่นในเรื่องการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน ความก้าวหน้าใน

จุฑา เทียนไทย (2534) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยได้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์คือ บริษัทข้ามชาติในประเทศไทยได้นำเอารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แล้วมาใช้ (modified version) ซึ่งไม่เหมือนกับรูปแบบการบริหารงานแบบดั้งเดิม จากลักษณะเด่นๆ 7 ประการของการบริหารแบบญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วย

1. การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment)
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งที่เชื่องช้า (Slow Evaluation and Promotion)
3. แนวทางการประกอบอาชีพที่ไม่เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (non-specialized Career Path)
4. การควบคุมที่ไม่เด่นชัด (Implicit Control mechanisms)
5. การตัดสินใจร่วมกัน (Collective Decision Making)
6. การรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility)
7. ความผูกพันทั้งหมด

จากการวิจัย ได้พบว่าในลักษณะเด่นทั้ง 7 ประการของการบริหารงานแบบญี่ปุ่นนี้ การควบคุมที่ไม่เด่นชัดเป็นคุณลักษณะที่บริษัทข้ามชาติชาวญี่ปุ่นได้นำมาใช้กันมากที่สุด ในขณะที่เดียวกัน ในคุณลักษณะของแนวทางการประกอบอาชีพที่ไม่เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างที่ยึดถือการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นหลักนั้น ได้ถูกนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด

ความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรม ทักษะคติ ภาษา ตลอดจนระดับการศึกษาเป็นข้อจำกัดที่จะรับเอาหลักการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมาใช้ในประเทศไทยได้อย่างเต็มรูปแบบ เหมือนดังที่ปฏิบัติในบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น

ภคินี ศรีทรา (2549) วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-31 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 1-3 ปี

2. พนักงานงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านเวลา ไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้าน ค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน ด้านเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกพงศ์ ตันทนีส (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า เพศ อายุและ อายุงานที่แตกต่างกันพนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันพนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพแตกต่างกัน

อักรินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาตามปัจจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึง พอใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่เมื่อ แยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม ปัจจัยค่าจูงใจและ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

วันวิสาข์ เกิดผล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการผล วิจัยสรุปว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจนการเปิดเผย และเผชิญหน้ากระบวนการทำงานและตัดสินใจ การตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปาน กลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา บุบผามาลา (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงานและ ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน องค์ประกอบ

อภิญญา วิเวโก (2548) ที่ศึกษาปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปางผลการวิจัยพบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มิใช่ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานทำได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง (สายงาน) และรายได้ 2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 3. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ 4. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 5. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ 6. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพ และรายได้ และ 7. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ รายได้

น้ำจิต ชำวันดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-46 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อำนวยการ มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีรายได้/เดือน 20,001-30,000 บาทขึ้นไป มีเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30.50

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบาย และการบริหารงาน

กิติมา แต้มทอง (2541 : 125) จากการศึกษางานวิจัย เรื่องความมีประสิทธิภาพภายในองค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สัดส่วนค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับอุปกรณ์ต่อจำนวนพนักงานจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของกลุ่มธนาคารพาณิชย์ขนาดกลาง ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ถ้าหากธนาคารพาณิชย์มีการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของพนักงานจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า ได้ลดการใช้แรงงานของตนเองลง จึงส่งผลให้การทำงานมีความคล่องตัว

เล็ก นาเงิน (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยการลดเวลาการสูญเสีย พบว่า มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย และมีการประสิทธิผลการผลิตต่ำ คือการสูญเสียเวลาในการผลิต ซึ่งเกิดจากปัจจัยการผลิตต่างๆ ดังนี้

1. คน หรือ พนักงานที่เกี่ยวข้องในการผลิต ซึ่งมีปัญหาที่ทำให้เกิดการสูญเสียเวลาในการผลิต เช่นการขาดความรู้ ความชำนาญ ขาดความเหมาะสม เป็นต้น

2. เครื่องจักร มีปัญหาในการสูญเสียเวลาในการผลิต เพราะเครื่องมือเครื่องจักรเกิดขัดข้องทำงานไม่ได้เป็นปกติ เนื่องจากไม่มีการดูแลรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์เหล่านั้น

3. วัตถุดิบ คือการขาดแคลนวัตถุดิบที่จะนำไปใช้การผลิต ทำให้ส่งมอบไม่ทันเวลา

4. การบริหารงาน คือการจัดการด้านการวางแผนการผลิต เวลา กำลังคน ไม่สอดคล้องกัน

5. การเงิน ที่ต้องใช้เป็นต้นทุนการผลิตทำให้ต้องเสียเงินทุนมาก เนื่องจากการผลิตต้องล่าช้า สูญเสียเวลาและเงินทุน ที่ต้องใช้ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ขาดการดูแลรักษา

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543: 96) จากงานวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ วัสดุอุปกรณ์ต้องมีคุณภาพดี มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ศุภสิทธิ กิตชัย (2546) ระบบงาน และ เครื่องมือสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ ฯ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของบริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพในองค์กร มีความคิดเห็นปานกลาง เกี่ยวกับระบบการให้รางวัลตอบแทน การออกแบบงานใหม่ การฝึกอบรมในองค์กร และการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากร มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บังคับบัญชาและการสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน และมีความเห็นด้วยน้อยมาก เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคลต่างหน่วยงานภายในองค์กร

2. บุคลากรมีการขาดงานโดยเฉลี่ย 6.77 ครั้งต่อปี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพการทำงานและปริมาณการทำงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพในองค์กร ระบบการให้รางวัลตอบแทนและการฝึกอบรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ระบบการออกแบบงานใหม่และช่องทางการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในรูปแบบสมการเชิงซ้อน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

5.1 การขาดงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ

5.2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

5.3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพและการออกแบบงานใหม่อย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม กับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

วิศิษฐ์ จุลปานนท์ (2544) ได้ศึกษาวิจัย "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

สุวรรณ มาระโพธิ์ (2533) ได้ศึกษาวิจัย "คุณลักษณะส่วนบุคคลและเงื่อนไขภายนอกที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานในชุมชนของเจ้าบุคลากรทันตสาธารณสุขในเขตภาค

สมควร แบ่งกุลจิต (2541) ได้ศึกษาวิจัย "ผลการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัย" พบว่าการสนับสนุนทางด้านการบริหาร ด้านข้อมูลข่าวสารมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล (2544) ได้ศึกษาวิจัย "องค์ประกอบทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานบุคลากรธนาคารออมสิน ภาค 7" พบว่าการจัดการข่าวสารข้อมูลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานบุคลากรธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แพตเตอร์สัน (Patterson. 1999: 2739-A) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของค็อก และลาฟเฟอร์ตี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่าผลการปฏิบัติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

แอนเดอร์สัน (Anderson.2000: 103) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และ สถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ และอาจารย์จำนวน 1,423 คน โดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมอร์อนและเอดดิงตันพบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียนความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และ สุขภาพองค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clean Culture) มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์กร และ ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์กรและความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

สรุปทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในกรอบงานวิจัยรวมไปถึงการออกแบบสอบถาม

ทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎี J ที่กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นที่เน้นความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กร การจ้างงานระยะยาว เน้นระบบอาวุโส และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร ทุกๆ ด้าน รวมทั้งชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะหลัก ๆ 7 ด้าน ดังนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หมายถึง การจ้างงานจนกระทั่งพนักงานเกษียณ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คนที่อยู่ในบริษัท (องค์กร) นานๆ อาจได้รางวัล (reward) เป็นหุ้นของบริษัทด้วย
2. การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ (Collective decision making) หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม (Collective responsibility for the outcomes of decisions) หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion) หมายถึง การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งจะทำตามขั้นตอน ไม่ข้ามขั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับระบบอาวุโส (Seniority System) และการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment)
5. ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ (Implicit Control Mechanism) หมายถึง การควบคุมงานนั้น จะทำทั้งโดยวิธีเปิดเผย หรือทางลับ หรือจะทางไหนก็แล้วแต่ แต่จะกระทำอย่างสมดุล เหมาะสม ซึ่งพนักงานต่างยอมรับซึ่งกัน
6. เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Nonspecialized career paths) หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ แต่ไม่มีความเชี่ยวชาญพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง
7. มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic concern for employees as people) หมายถึง พนักงานภายในองค์กรมีความผูกพันกันเหมือนครอบครัว

ทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยยึดแนวการวัดมาตรฐานการทำงานที่ต้องการให้งานบรรลุผล โดยเลือกวัดจากมาตรฐานผลผลิต จากหนังสือการจัดการสมัยใหม่ของ รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ซึ่งเป็นการวัดผลการทำงานในรูปแบบของปริมาณ คุณภาพ ต้นทุนและเวลา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม รวมทั้งหมด 165 คน
(ข้อมูลจากบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม ซึ่งหาได้จากการคิดค่า 90% จากประชากรทั้งหมด 165 คน (165×0.9) ได้จำนวน 149 คน และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จึงมีค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5% หรือ 0.05

1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ทำโดยการออกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรของแต่ละสถานที่ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.3.1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน จึงมีความคล้ายคลึงกันในการปฏิบัติงานหากแต่จะมีความแตกต่างกัน ระหว่างชั้นเนื่องจากปฏิบัติงานกันคนละสถานที่ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 ชั้นภูมิ ตามสถานที่ทำงาน และ จะทำการสุ่มตัวอย่างทุก ๆ ชั้นภูมิเพื่อเป็นตัวแทน ได้แก่

1. สำนักงานใหญ่สาทร
2. โรงงานลาดปลาเค้า
3. โรงงานอยุธยา
4. โรงงานนครปฐม

1.3.2 จำนวนตัวอย่าง จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) โดย กำหนดสัดส่วนเท่า ๆ กันที่ 90% หรือ ร้อยละ 0.9 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 165 คน จะได้ จำนวนตัวอย่างตามสถานที่ทำงานรวมทั้งหมด 149 คน หลังจากนั้นใช้วิธีเก็บตามสะดวก

สรุปการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้ดังตาราง

สถานที่	จำนวนประชากร (คน)	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. สาทร	35	35×0.9	32
2. ลาดปลาเค้า	50	50×0.9	45
3. อยุธยา	40	40×0.9	36
4. นครปฐม	40	40×0.9	36
รวมทั้งหมด	165		149

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question)

ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. ชาย

2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question)

ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. 22 - 30 ปี

2. 31 - 39 ปี

3. 40 - 48 ปี

4. มากกว่า 48 ปี ขึ้นไป

โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

พนักงานที่มีอายุสูงสุด มีอายุ 59 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำสุด มีอายุ 22 ปี

ดังนั้นจะได้ค่าช่วงอายุ ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{59 - 22}{4} = 9.25 \text{ ปี หรือ } 9 \text{ ปี}$$

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. พนักงานปฏิบัติการ

2. หัวหน้างานขึ้นไป

ข้อที่ 5 อายุงาน ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
2. 11 - 20 ปี
3. 21 - 30 ปี
4. 21 - 30 ปี
5. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

พนักงานมีอายุงานสูงสุด คือ 39 ปี และมีอายุงานต่ำสุด คือ 1 ปี
ดังนั้นจะได้ค่าช่วงอายุงาน ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{39 - 1}{4} = 9.5 \text{ ปี หรือ } 10 \text{ ปี}$$

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 45,000 บาท
4. 45,001 – 60,000 บาท
5. มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป

โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณรายได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการประมาณฐานเงินเดือนจากอายุงานประกอบกับระดับการศึกษา โดยกำหนดช่วงที่ 1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท เนื่องจากเป็นฐานเงินเดือนในตลาดแรงงานกรณีสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและไม่มีประสบการณ์การทำงานและช่วงที่ 5 มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานนานและได้แบ่งเป็น 5 ช่วง เท่ากับอายุงานที่มี 5 ช่วงเช่นกัน โดยกำหนดให้แต่ละช่วงห่างเท่ากันคือ 15,000 บาท

โดยมีวิธีคำนวณช่วงรายได้ตั้งข้อมูลด้านล่าง

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปีพ.ศ.2545 พบว่ารายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนของคนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ที่ 28,239 บาท และรายจ่ายครอบครัวเฉลี่ย 21,087 บาทซึ่งประมาณเป็นค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณร้อยละ 75 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้ช่วงรายได้ดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงรายได้โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงรายได้ต่อเดือนดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงรายได้ต่อเดือน} &= \frac{60,000 - 15,000}{3} \\ &= 15,000\end{aligned}$$

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีจำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Likert Scale Summated Rating มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง การบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎี J อย่างมาก
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง การบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎี J
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง การบริหารจัดการที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J อย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด จำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Likert Scale Summated Rating มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดีอย่างมาก
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีมาก

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัดต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ของบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. นำแบบสอบถามในขั้นที่ 5 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ และจากการหาค่าความเชื่อมั่นพบว่าค่าแอลฟาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีค่าเท่ากับ 0.752 และค่าแอลฟาของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.795

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานใหญ่สาทร สำหรับที่โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา และโรงงานนครปฐม ผู้วิจัยให้เจ้าหน้าที่ที่สำนักงานใหญ่สาทร เป็นผู้ประสานงานให้ และเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้เข้าไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดที่สำนักงานใหญ่สาทร

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for windows) เวอร์ชัน 15

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการตามแนวทางฯ J จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน

2.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครั้ว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

2.2.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 36)

$$P = \frac{fx}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	X	แทน	ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงรัตน์. 2541: 40)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ตรวจสอบแบบคุณภาพของแบบสอบถาม การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of Test) โดยใช้วิธีค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. "การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล" : 2546)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t-test เมื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:173-174)

3.1.1 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวน (variance) ของประชากรทั้งสองกลุ่ม และสมมติว่าไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 2}}$$

3.1.2 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวน (variance) ของประชากรทั้งสองกลุ่ม แต่ทราบว่าประชากรทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (อายุ ระดับการศึกษา อาศัยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

3.2.1 ค่า F-test ใช้ทดสอบกรณีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 249)

ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} X_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{N_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{N}$		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1), ภายในกลุ่ม (n-k)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 333)

$$LSD = t_1 - \frac{\alpha}{2} ; n - k \sqrt{\frac{2MSE}{n_1}}$$

$$\text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
 n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ค่า Brown-Forsythe (β) ใช้ทดสอบกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_i}{N} \right] S_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 (Mean Square between group)
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 (Mean Square within group) สำหรับ Brown- Forsythe
 k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
 n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
 N แทน จำนวนประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์.2543:116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{\sqrt{MS_{(W)} \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown- Forsythe
	$\bar{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกันต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 311-312) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum_{n} XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ (กลยา วาณิชบัญชา. 2544: 437)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยและมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์ (Salkind. 2000: 208)

ค่าระดับความสัมพันธ์

0.81-1.00
0.61-0.80
0.41-0.60
0.21-0.40
0.01-0.20

ระดับความสัมพันธ์

สูง
ค่อนข้างสูง
ปานกลาง
ค่อนข้างต่ำ
ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	70	47.00
หญิง	79	53.00
รวม	149	100.00
1.2 อายุ		
22-30 ปี	49	32.90
31-39 ปี	54	36.20
40-48 ปี	27	18.10
มากกว่า 48 ปีขึ้นไป	19	12.80
รวม	149	100.00
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	49.67
ปริญญาตรี	71	47.65
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.68
รวม	149	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.4 ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	67	45.00
หัวหน้างานขึ้นไป	82	55.00
รวม	149	100.00
1.5 อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	63	42.30
11 – 20 ปี	57	38.30
21 – 30 ปี	18	12.00
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	11	7.40
รวม	149	100.00
1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	75	50.30
15,001 – 30,000 บาท	50	33.50
35,001 – 45,000 บาท	12	8.10
45,001 – 60,000 บาท	7	4.70
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	5	3.40
รวม	149	100.00

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย โทเรซินเทคส์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 149 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ อายุ 22-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อายุ 40-48 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และอายุมากกว่า 48 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.67 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.65 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือมีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 มีรายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และมีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ในกลุ่มย่อยน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับ

การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	49.70
ปริญญาตรีขึ้นไป	75	50.30
รวม	149	100.00
1.5 อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	63	42.30
11 – 20 ปี	57	38.30
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	29	19.40
รวม	149	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	75	50.30
15,001 – 30,000 บาท	50	33.50
35,001 – 45,000 บาท	12	8.10
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	12	8.10
รวม	149	100.00

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 149 คน ที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และอายุงาน 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือมีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และมีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทฤษฎี J ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตาม
แนวทางปฏิบัติ J ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

การบริหารจัดการตามแนวทางปฏิบัติ J	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจ้างงานตลอดชีพ			
1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้สามารถปฏิบัติงานได้ จนไม่สามารถปฏิบัติได้	3.48	1.063	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. บริษัทแห่งนี้มีความต้องการให้ท่านทำงานตลอดไป	3.53	.802	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.50	.839	สอดคล้องกับทฤษฎี J
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์			
1.บริษัทแห่งนี้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.74	.807	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2.บริษัทแห่งนี้นำความคิดเห็นหรือข้อมูลจากท่านไปตัดสินใจ ใช้ในการบริหาร	3.26	.888	ค่อนข้างสอดคล้อง กับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.50	.783	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม			
1. บริษัทแห่งนี้เน้นการทำงานเป็นทีม	3.78	.761	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. เมื่อเกิดปัญหขึ้นบริษัทแห่งนี้เน้นความรับผิดชอบร่วมกัน	3.37	.954	ค่อนข้างสอดคล้อง กับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.57	.780	สอดคล้องกับทฤษฎี J
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง แบบค่อยเป็นค่อยไป			
1. การประเมินผลงานของท่านเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.68	.806	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งตาม ประสิทธิภาพการทำงาน	3.54	.858	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.61	.668	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ			
1. ท่านมีการวางแผนและมีความคิดริเริ่มในการทำงานได้	3.78	.821	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. รายละเอียดปลีกย่อยในการทำงานอยู่ในดุลยพินิจ ของท่าน	3.54	.934	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.66	.769	สอดคล้องกับทฤษฎี J

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน			
1. ท่านปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่	3.86	.762	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. บริษัทแห่งนี้ให้พนักงานทำงานได้หลากหลาย	3.56	.932	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.71	.749	สอดคล้องกับทฤษฎี J
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว			
1. หากมีการเลื่อนตำแหน่งบริษัทจะพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก	3.64	.872	สอดคล้องกับทฤษฎี J
2. นอกเหนือจากเรื่องงานแล้วผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องชีวิตส่วนตัวของท่านเป็นอย่างดี	3.20	.944	ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J
ภาพรวม	3.42	.751	สอดคล้องกับทฤษฎี J
ความคิดเห็นโดยภาพรวม	3.60	.423	สอดคล้องกับทฤษฎี J

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ของ พนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด จำนวน 149 คน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่า

ด้านการจ้างงานตลอดชีพ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ บริษัทแห่งนี้มีความต้องการให้พนักงานทำงานตลอดไป และพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้สามารถปฏิบัติงานได้จนไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.48 ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้นำความคิดเห็นหรือข้อมูลจากพนักงานไปตัดสินใจใช้ในการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.26 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้เน้นการทำงาน

เป็นทีม และ พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบริษัทแห่งนี้เน้นความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.25 ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ มีการประเมินผลงานเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป และ พนักงานได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งตามประสบการณ์จากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ มีการวางแผนและมีความคิดริเริ่มในการทำงานได้ และ รายละเอียดปลีกย่อยในการทำงานอยู่ในดุลยพินิจของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านเส้นทางอาชีพไม่เห็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ พนักงานปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่และบริษัทแห่งนี้ให้พนักงานทำงานได้หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ หากมีการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทจะพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก และ พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ นอกเหนือจากเรื่องงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าใช้จ่าย			
1. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยค่าใช้จ่ายไม่เพิ่มขึ้น	3.65	.993	ดี
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมาย	3.87	.816	ดี
ภาพรวม	3.76	.783	ดี
ด้านเวลา			
1. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยคำนึงถึงการประหยัดเวลา	3.96	.725	ดี
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่กำหนด	4.01	.683	ดี
ภาพรวม	3.98	.627	ดี
ด้านคุณภาพ			
1. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.52	.622	ดี
2. ผลงานของท่านได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา	3.52	.643	ดี
ภาพรวม	3.52	.582	ดี
ด้านปริมาณ			
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยปริมาณที่มาก	3.64	.745	ดี
2. ท่านสามารถเพิ่มปริมาณได้ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา	3.61	.828	ดี
ภาพรวม	3.63	.724	ดี
ความคิดเห็นโดยภาพรวม	3.72	.50	ดี

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด จำนวน 149 คน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่า

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงการประหยัดเวลาและปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.87 ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงการประหยัดเวลาและปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ผลงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผลงานของพนักงานได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ คือ 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ

ด้านปริมาณ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยปริมาณที่มากและสามารถเพิ่มปริมาณได้ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	0.658	0.419
2. ด้านเวลา	0.597	0.441
3. ด้านคุณภาพ	0.048	0.827
4. ด้านปริมาณ	0.001	0.979
5. ภาพรวม	0.431	0.513

จากตาราง ทดสอบความแปรปรวน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เท่ากับ 0.513, 0.419, 0.441, 0.827 และ 0.979 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test or Equality of Means				
ปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	3.65	0.786	-1.649	147	0.101
	หญิง	3.86	0.771			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .101 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านเวลา	ชาย	3.94	0.640	-.738	147	0.461
	หญิง	4.02	0.617			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .461 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพ	ชาย	3.54	0.573	.240	147	0.810
	หญิง	3.51	0.593			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .810 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านปริมาณ	ชาย	3.58	0.726	-.776	147	0.439
	หญิง	3.67	0.725			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .439 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ภาพรวม	ชาย	3.68	0.502	-1.084	147	0.280
	หญิง	3.77	0.499			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .208 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่งงาน

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน

โดยใช้ Levene's Test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	0.371	0.544
2. ด้านเวลา	2.517	0.115
3. ด้านคุณภาพ	2.237	0.137
4. ด้านปริมาณ	0.019	0.890
5. ภาพรวม	0.397	0.529

จากตาราง ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เท่ากับ 0.529, 0.544, 0.115, 0.137 และ 0.890 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	พนักงาน					
	ปฏิบัติการ	3.67	0.809	-1.272	147	0.205
	หัวหน้างานขึ้นไป	3.83	0.757			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านเวลา	พนักงาน					
	ปฏิบัติการ	3.91	0.673	-1.28	147	0.201
	หัวหน้างาน	4.04	0.583			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ตำแหน่งงาน		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพ	พนักงานปฏิบัติการ	3.44	.571	-1.44	147	0.152
	หัวหน้างาน	3.58	.586			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t-test for Equality of Means				
ตำแหน่งงาน		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านปริมาณ	พนักงานปฏิบัติการ	3.64	.712	.330	147	0.742
	หัวหน้างาน	3.60	.737			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.742 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ภาพรวม	พนักงาน					
	ปฏิบัติการ	3.64	.712	-1.197	147	0.233
	หัวหน้างาน	3.60	.737			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.233 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	6.972*	0.009
2. ด้านเวลา	1.633	0.203
3. ด้านคุณภาพ	1.781	0.184
4. ด้านปริมาณ	0.135	0.135
5. ภาพรวม	1.279	1.279

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเวลา และด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เท่ากับ 1.279, 0.203, 0.184, และ 0.135 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) และค่าความน่าจะเป็นด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	0.841	-4.399*	134.136	0.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.03	0.620			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.667	-3.75*	147	0.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.17	0.528			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.513	.235*	147	0.020
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.63	0.628			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.726	-1.810	147	0.072
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.67	0.725			

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	.512	-4.309*	147	0.000
ภาพรวม	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.89	.432			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

อายุ

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมุติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 23 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	2.302	3	145	0.800
2. ด้านเวลา	0.207	3	145	0.891
3. ด้านคุณภาพ	0.963	3	145	0.412
4. ด้านปริมาณ	3.204*	3	145	0.025
5. ภาพรวม	2.152	3	145	0.960

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุโดยภาพรวม รายด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านคุณภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.960, 0.800 และ 0.891, และ 0.412 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับด้านปริมาณ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้าน	Between Groups	.729	3	.243	.391	.759
	Within Groups	90.063	145	.621		
	Total	90.792	148			
รวมด้านเวลา	Between Groups	.673	3	.224	.565	.639
	Within Groups	57.535	145	.397		
	Total	58.208	148			
รวมด้านคุณภาพ	Between Groups	.187	3	.062	.181	.909
	Within Groups	49.980	145	.345		
	Total	50.168	148			
รวม	Between Groups	.435	3	.145	.573	.634
	Within Groups	36.668	145	.253		
	Total	37.102	148			

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโดยภาพรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.634 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ .639 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.909 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกัันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
รวมด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	0.532	3	107.683
				0.661

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกัันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุงาน

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกััน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมุติฐานข้อใดปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 26 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงาน
โดยใช้ Levene's Test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	1.247	2	146	0.290
2. ด้านเวลา	0.603	2	146	0.549
3. ด้านคุณภาพ	1.634	2	146	0.199
4. ด้านปริมาณ	0.540	2	146	0.584
5. ภาพรวม	0.273	2	146	0.761

จากตาราง ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยภาพรวม รายด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านคุณภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.761, 0.584 และ 0.199, 0.549 และ 0.290 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้าน	Between Groups	2.724	2	1.362	2.258	.108
	Within Groups	88.068	146	.603		
	Total	90.792	148			
รวมด้านเวลา	Between Groups	.929	2	.464	1.183	.309
	Within Groups	57.280	146	.392		
	Total	58.208	148			
รวมด้านคุณภาพ	Between Groups	.066	2	.033	.096	.909
	Within Groups	50.102	146	.343		
	Total	50.168	148			
รวมด้านปริมาณ	Between Groups	.494	2	.247	.467	.628
	Within Groups	77.084	146	.528		
	Total	77.577	148			
รวม	Between Groups	.543	2	.272	1.085	.341
	Within Groups	36.559	146	.250		
	Total	37.102	148			

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.341 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความ Sig เท่ากับ .309 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความ Sig เท่ากับ .909 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความ Sig เท่ากับ .628 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมุติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมุติฐานข้อใดปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โดยใช้ Levene's Test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	0.744	3	145	0.528
2. ด้านเวลา	0.701	3	145	0.553
3. ด้านคุณภาพ	3.523*	3	145	0.017
4. ด้านปริมาณ	2.838*	3	145	0.040
5. ภาพรวม	0.859	3	145	0.464

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม รายด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.464, 0.528 และ 0.553 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับด้านคุณภาพและด้านปริมาณ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 และ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โดยใช้ F-test

ประสิทธิภาพ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้าน	Between Groups	7.979	3	2.660	4.657*	.004
	Within Groups	82.813	145	.571		
	Total	90.792	148			
รวมด้านเวลา	Between Groups	5.276	3	1.759	4.818*	.003
	Within Groups	52.932	145	.365		
	Total	58.208	148			
รวม	Between Groups	5.696	3	1.899	8.766*	.000
	Within Groups	31.406	145	.217		
	Total	37.102	148			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เมื่อใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		3.59	3.73	4.17	4.13
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.59		-.14 (.100)	-.58* (.000)	-.53* (.000)
15,001 – 30,000 บาท	3.73			-.43* (.004)	-.39* (.009)
30,001 – 45,000 บาท	4.17				.04 (.827)
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	4.13				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

30,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายใดๆที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		3.59	3.73	4.17	4.13
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.59		-0.30* (.031)	-0.69* (.004)	-0.57* (.017)
15,001 – 30,000 บาท	3.73			-0.39 (.111)	-0.265 (.243)
30,001 – 45,000 บาท	4.17				.13 (.686)
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	4.13				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		3.82	4.26	4.29	4.38
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.82		-.24* (.031)	-.47* (.013)	-.56* (.004)
15,001 – 30,000 บาท	4.26			-.23 (.235)	-.32 (.107)
30,001 – 45,000 บาท	4.29				-.08 (.736)
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	4.38				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

15,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

30,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown - Forsythe

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
รวมด้านคุณภาพ	Brown-Forsythe	7.649*	3	56.214	.000
รวมด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	5.731*	3	73.883	.001

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		3.43	3.44	3.92	4.04
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.43		-.01 (1.000)	-.48* (.000)	-.61* (.024)
15,001 – 30,000 บาท	3.44			-.48* (.002)	-.60* (.031)
30,001 – 45,000 บาท	3.92				-.13 (.982)
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	4.04				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		3.53	3.55	4.21	3.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.53		-02 (1.000)	-.68* (.000)	-.43 (.227)
15,001 – 30,000 บาท	3.55			-.66* (.000)	-.41 (.318)
30,001 – 45,000 บาท	4.21				.25 (.769)
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	3.96				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท – 45,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สมมุติฐานที่ 2.1 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

H_1 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่าย)				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	149	-.063	.445	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	149	-.076	.358	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	149	.054	.514	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	149	.127	.124	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	149	-.122	.137	ไม่สัมพันธ์กัน	-
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	149	.181*	.027	ต่ำ	เดียวกัน
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	149	-.010	.905	ไม่สัมพันธ์กัน	-
รวม	149	.016	.842	ไม่สัมพันธ์กัน	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า sig. เท่ากับ .842 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจ้างงานตลอดชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .445 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .358 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .514 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .137 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .181 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้น จะมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบคลุมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .905 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบคลุมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2.2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

H_1 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	149	.023	.785	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	149	.052	.531	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	149	.103	.213	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	149	.202*	.013	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	149	.086	.297	ไม่สัมพันธ์กัน	-
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	149	.155	.059	ไม่สัมพันธ์กัน	-
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	149	.044	.597	ไม่สัมพันธ์กัน	-
รวม	149	.165*	.044	ต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การบริหารจัดการตามแนวทางวิถีโดยรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารจัดการตามแนวทางวิถีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .165 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการบริหารจัดการตามแนวทางวิถี J ที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาก็จะดีขึ้นเล็กน้อย

การจ้างงานตลอดชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .785 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .531 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .213 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .202 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าองค์กรประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไป เพิ่มขึ้นพนักงานก็จะมีประสิทธิภาพด้านเวลาเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .059 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .597 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยกไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2.3 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

H_1 : การจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพ)				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	149	.138	.093	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	149	.274*	.001	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	149	.219*	.007	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	149	.306*	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	149	.063	.443	ไม่สัมพันธ์กัน	-
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	149	.031	.706	ไม่สัมพันธ์กัน	-
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	149	.259*	.001	ไม่สัมพันธ์กัน	-
รวม	149	.328*	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .328 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะดีขึ้นค่อนข้างน้อย

การจ้างงานตลอดชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .093 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .274 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ คือ ให้พนักงานได้ตัดสินใจร่วมกันเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .219 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทมีความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มเพิ่มขึ้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .306 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไปเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพจะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .443 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .706 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เส้นทางอาชีพไม่

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะรอบคอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .597 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะรอบคอบไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2.4 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

H_1 : การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณ)				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	149	.063	.444	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	149	-.048	.557	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	149	-.011	.896	ไม่สัมพันธ์กัน	-
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	149	-.006	.944	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	149	.061	.462	ไม่สัมพันธ์กัน	-
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	149	.190*	.020	ต่ำ	เดียวกัน
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะรอบคอบ	149	.128	.121	ไม่สัมพันธ์กัน	-
รวม	149	.097	.239	ไม่สัมพันธ์กัน	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .239 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจ้างงานตลอดชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .444 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .557 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .896 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .944 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .462 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .190 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้นจะมีประสิทธิภาพด้านปริมาณเพิ่มขึ้นเล็กน้อยสรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณก็จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .121 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 40 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1		
ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way Anova
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way Anova

ตาราง 40 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way Anova
สมมติฐานที่ 2		
การบริหารจัดการตามแนวทางวิถี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด		
2.1 การบริหารจัดการตามแนวทางวิถี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- การจ้างงานตลอดชีพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- เส้นทางอาชีพไม่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 40 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงาน บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- การจ้างงานตลอดชีพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบ ค่อยเป็นค่อยไป	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- เส้นทางอาชีพไม่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
2.3 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- การจ้างงานตลอดชีพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบ ค่อยเป็นค่อยไป	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- เส้นทางอาชีพไม่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 40 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- การจ้างงานตลอดชีพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- เส้นทางอาชีพไม่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
- มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร ใช้กำหนดนโยบายองค์กร ตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ความคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร ใช้กำหนดนโยบายองค์กร ตลอดจนใช้วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

2. การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม รวมทั้งหมด 165 คน(ข้อมูลจากบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2551)

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่สาทรและสำนักงานที่โรงงานทั้ง 3 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา, โรงงานนครปฐม ซึ่งหาได้จากการคิดค่า 90% จากประชากรทั้งหมด 165 คน (165×0.9) ได้จำนวน 149 คน และเนื่องจากทราบขนาดของประชากรจึงสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) มี 2 คำตอบ (Dichotomous choices question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert Scale Summated Rating มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ มีจำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บ รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอ เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานใหญ่สาทร สำหรับที่โรงงานลาดปลาเค้า, โรงงานอยุธยา และโรงงานนครปฐม ผู้วิจัยให้เจ้าหน้าที่ที่สำนักงานใหญ่สาทรเป็นผู้ประสานงานให้และเมื่อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้เข้าไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดที่ สำนักงานใหญ่สาทร

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบ ลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for windows) เวอร์ชัน 15

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน

2.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

2.2.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัยค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ อายุ 22-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อายุ 40-48 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และอายุมากกว่า 48 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และอายุงาน 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือมีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และมีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว พบว่า

ด้านการจ้างงานตลอดชีพ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ บริษัทแห่งนี้มีความต้องการให้พนักงานทำงานตลอดไป และพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้สามารถปฏิบัติงานได้จนไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.48 ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และ มีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้นำความคิดเห็นหรือข้อมูลจากพนักงานไปตัดสินใจใช้ในการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.26 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ บริษัทแห่งนี้เน้นการทำงานเป็นทีม และ พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น บริษัทแห่งนี้เน้นความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.25 ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ มีการประเมินผลงานเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป และ พนักงานได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งตามประสบการณ์จากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ มีการวางแผนและมีความคิดริเริ่มในการทำงานได้ และ รายละเอียดปลีกย่อยในการทำงานอยู่ในดุลยพินิจของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านเส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทุกข้อ คือ พนักงานปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ และบริษัทแห่งนี้ให้พนักงานทำงานได้หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J คือ หากมีการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทจะพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก และ พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับทฤษฎี J คือ นอกเหนือจากเรื่องงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยจำแนกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ พบว่า

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงการประหยัดเวลาและปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.87 ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงการประหยัดเวลาและปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ ผลงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผลงานของพนักงานได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ คือ 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ

ด้านปริมาณ โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีทุกข้อ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยปริมาณที่มากและสามารถเพิ่มปริมาณได้ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านคุณภาพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพและด้านปริมาณแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครั้ว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้น จะมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครั้วไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าองค์กรประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไป เพิ่มขึ้นพนักงานก็จะมีประสิทธิภาพด้านเวลาเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะรอบคว่ำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าบริษัทมีการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะดีขึ้นค่อนข้างน้อย

การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าบริษัทมีการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์คือให้พนักงานได้ตัดสินใจร่วมกันเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อแบบเป็นกลุ่มเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าบริษัทมีการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไปเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพจะเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจ้างงานตลอดชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบต่อแบบเป็นกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ควบคุมตนเองแบบไม่เป็นทางการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณก็จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยังไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานขึ้นไป มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรที่มีลักษณะการทำงานแบบญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เมื่อพนักงานทำงานถึงระยะเวลาหนึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นให้เป็นระดับหัวหน้างาน และในปัจจุบัน สังคมให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสาเหตุที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเนื่องจากทำการสำรวจกับพนักงานชาวไทยในสำนักงานที่สาทรและสำนักงานในโรงงาน ซึ่งเพศหญิงส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในสำนักงานและผู้ชายจะเลือกทำงานในโรงงาน

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงานตลอดชีพ ด้านการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ด้านความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ ด้านเส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวยังไม่มีความเห็นเห็นว่า พนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งองค์กรได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการ และพนักงานยอมรับนโยบายการบริหารดังกล่าว มีส่วนผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดี

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านคุณภาพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี ศรีทธา (2549) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาแตกต่างกัน งานวิจัยของเอกพงศ์ ตันทนิส (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และงานวิจัยของอัจฉรา บุปผามาลา (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีผลทำให้สามารถบริหารจัดการทางด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายได้ดีกว่า เนื่องจากอาจมีการศึกษาถึงหลักในการบริหารทางด้านเวลา และการเงิน แต่เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า อาจจะมีความระมัดระวังมากกว่า ในการที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการหรือตามที่องค์กรกำหนด จึงอาจจะทำให้อาจออกมาล่าช้าและเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลาต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป สำหรับด้านคุณภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาทมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป สำหรับด้านปริมาณ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

30,001 - 45,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำจิต ชำวันดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายได้เพิ่มมากขึ้น พนักงานย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น และการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีย่อมมีผลต่อการพิจารณาปรับรายได้ของพนักงาน จึงเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่พนักงานให้ความสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ 2

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์ จำกัด

- การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับด้านเวลาความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท ไทย โทเร ซินเทติคส์เน้นผลงานที่ดี คือให้ความสำคัญในการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยความสัมพันธ์ดังกล่าว จึงทำให้ความสัมพันธ์สำหรับด้านเวลา มีระดับต่ำกว่าด้านคุณภาพ

-การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไปเพิ่มขึ้นพนักงานก็จะมีประสิทธิภาพด้านเวลาเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งพนักงานแบบค่อยเป็นค่อยไปเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ น้ำจิต ชำวันดี (2544) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงผลตอบแทนหรือรายได้ด้วย วิศิษฐ์ จุลปานนท์ (2544) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

- การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าองค์กรใช้การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ คือ ให้นักงานร่วมกันตัดสินใจเพิ่มขึ้น พนักงานจะประสิทธิภาพด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุภสิทธิ กิตชัย (2546) ได้ศึกษาวิจัย ระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ พบว่าบุคลากรของบริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพในองค์กร มีความคิดเห็นปานกลางเกี่ยวกับการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรและมีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน และมีความเห็นด้วยน้อยมาก เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคลต่างหน่วยงานภายในองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อมีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานจะทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น และเมื่อการตัดสินใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับคนใดคนหนึ่ง คือ เป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรับผิดชอบร่วมกันเพิ่มขึ้นพนักงานจะมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ George Elton Mayo ซึ่งได้ศึกษาโดยการสังเกตการทำงานของคนและปัจจัยอื่น ๆ มีจุดประสงค์คือต้องการเข้าใจพฤติกรรมของคนในหน้าที่งานที่จัดไว้ให้ ปรากฏคนทำงานมิใช่ทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนด้านตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนทำงานต้องการด้านสังคมภายในกลุ่มที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการที่เป็นเรื่องของจิตใจ ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน และเขาได้ข้อสรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงานหาได้ขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียวไม่ ยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ภายในองค์กรด้วย งานวิจัยของชมพูนุช วรรณคณาพล (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทยฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

- เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้น จะมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้นจะมีประสิทธิภาพด้านปริมาณเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ ก็จะสามารถทำงานให้สำเร็จด้วยปริมาณที่มากและสามารถเพิ่มปริมาณงานได้หลายชนิดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อมองในระยะยาว ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัย “การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

1.บริษัทควรจะดำเนินนโยบายหรือมีกลยุทธ์ในการจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีพนักงานที่ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานขึ้นไป มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทฤษฎี J ทำการชักจูงหรือให้คำแนะนำกลุ่มผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีรายได้และระดับการศึกษาต่ำกว่า ให้ปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น

2.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรพิจารณาคำความคิดเห็นหรือข้อมูลที่ดีที่พนักงานนำเสนอไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารให้มากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยทำให้พนักงานเกิด

3.ผู้บริหารควรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม มากกว่าการให้พนักงานทำงานเพียงลำพัง เนื่องจากการทำงานที่โดดเดี่ยว เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากในองค์กร และหากคนเข้าใจในทิศทางขององค์กรแล้ว เขาก็จะยังสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นควรเน้นความรับผิดชอบร่วมกัน จะสามารถทำให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ และทำให้พนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับทฤษฎี J มากขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.ผู้บริหารควรประเมินผลด้วยผลงานและความสามารถด้วยเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น และทำให้มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับทฤษฎี J มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากผู้บริหารพิจารณาที่ผลงานและความสามารถของพนักงานควบคู่กับระยะเวลาในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติเพิ่มมากยิ่งขึ้น คือ พนักงานจะมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่

5.ผู้บริหารควรจัดอบรมความรู้ เพิ่มทักษะ และควรแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานมากขึ้น อาจจะเป็นการฝึกอบรมความรู้ระหว่างการทำงานจริงหรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้ทั้งในรูปแบบของกลุ่มหรือส่วนบุคคล เนื่องจากพนักงานมีเส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพิ่มขึ้นจะมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป หากได้รับการฝึกอบรมก็จะทำให้มีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากยิ่งขึ้นและผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท หากได้รับการฝึกอบรมก็จะทำให้มีประสิทธิภาพด้านปริมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้น คือ สามารถทำงานได้ดีและช่วยพัฒนาตัวเองได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความเครียดในการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจพนักงานในองค์กรมากขึ้นและสามารถปรับปรุงหรือประยุกต์การบริหารจัดการได้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม เช่น สถานภาพสมรส เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา แท้มทอง. (2541). *ความมีประสิทธิภาพภายในองค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทย*.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คทา เอี่ยมทิม. (2538). *ระบบการบริหารงานบุคคลของบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทย
ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา*. ภาคนิพนธ์.
สถาบันพัฒนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑา เทียนไทย. (2534). *การบริหารงานแบบญี่ปุ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ :
บริษัท ประชาชน จำกัด
- ชมพูนุช วรรณภาพ. (2546). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงาน
สาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. (2544). *องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ของทีมงานบุคลากรธนาคารออมสิน ภาค 7*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดิณ ปรัชญาพฤทธิ์ และ อิสระ สุวรรณบล. (2543). *ปทานุกรมการบริการ*. พระนคร :
สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- ตุลา มหาพสุฐานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- น้ำจิต ชาวันดี. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ*. ภาคนิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพีไล ตันติลีปกร. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์
กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ภคินิจ ศรีธธา. (2549). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- เล็ก นาเงิน. (2537). *การเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิตด้วยการลดเวลาการสูญเสีย*. วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์บัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วงเดือน จงไพบุลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น*. รายงานการวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิศิษฐ์ จุลปานนท์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ และคณะ. (2530). *การบริหารของบริษัทญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ : หจก. เอช-เอนการพิมพ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2549). *การวิจัยการตลาดฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- _____. (2551). *การวิจัยการตลาด*. เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา การวิจัยการตลาด
- ศุภลัทธ กิตชัย. (2546). *ระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมควร แบ่งกุลจิต. (2541). ผลของการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัย. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุดธิดา แก้วปลั่ง. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ มาระโพธิ์. (2533). คุณลักษณะส่วนบุคคลและเงื่อนไขภายนอกที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานในชุมชนของบุคลากรทันตสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญญา วิเวโก. (2548). ปัจจัยด้านงาน ความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรธรณ อนันต์วรณชัย. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานของพนักงานระดับต่าง ๆ ในบริษัทผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ข้ามชาติอเมริกันและญี่ปุ่นในประเทศไทย. รายงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อักรินทร์ พาพเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา บุปผามาลา. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี สงวนสัตย์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกพงศ์ ตันทนิส. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Anderson, Judith A. (2000). *Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges*. Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education). Memphis : Graduate school The University of Memphis. Photocopied.

Patterson, Suzannah A. (1999). *Organizational Culture and Performance in Academia*. (Online). Available : DAI – A 59/07 : 2739.

ความหมายของการบริหารจัดการ. แหล่งที่มา:

<http://www.chandra.ac.th/office/pd/standard7.html>

ความหมายของประสิทธิภาพ. แหล่งที่มา:

<http://www.edtechno.com>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (ภาคพิเศษ) ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

คำชี้แจง

1. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การตอบแบบสอบถาม

ขอความร่วมมือจากทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์ด้านวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. 22 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 39 ปี
☐ 3. 40 - 48 ปี ☐ 4. มากกว่า 48 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- ☐ 1. พนักงานปฏิบัติการ ☐ 2. หัวหน้างานขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ☐ 2. 11 - 20 ปี
☐ 3. 21 - 30 ปี ☐ 4. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 2. 15,001 – 30,000 บาท
☐ 3. 30,001 – 45,000 บาท ☐ 4. 45,000 – 60,000 บาท
☐ 5. มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทางฯ J ของบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	1	2	3	4	5
การบริหารจัดการในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	ไม่เห็น	ไม่	เห็น	เห็น อย่าง
การจ้างงานตลอดชีพในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้สามารถ ปฏิบัติงานได้จนไม่สามารถปฏิบัติได้					
2. บริษัทแห่งนี้มีความต้องการให้ท่านทำงานต่อไป					
การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
3. บริษัทแห่งนี้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น					
4. บริษัทแห่งนี้นำความคิดเห็นหรือข้อมูลจากท่านไป ตัดสินใจใช้ในการบริหาร					
ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่มในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
5. บริษัทแห่งนี้เน้นการทำงานเป็นทีม					
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น บริษัทแห่งนี้เน้นความรับผิดชอบร่วมกัน					
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
7. การประเมินผลงานท่านเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งตาม ประสบการณ์จากการทำงาน					
ควบคุมในตนเองอย่างไม่เป็นทางการในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
9. ท่านมีการวางแผนและมีความคิดริเริ่มในการทำงานได้					
10. รายละเอียดปลีกย่อยในการทำงานอยู่ในดุลยพินิจของท่าน					
เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
11. ท่านปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่					
12. บริษัทแห่งนี้ให้พนักงานทำงานได้หลากหลาย					

	1	2	3	4	5
การบริหารจัดการในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่	เห็น	เห็น
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง
มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวในบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด					
13. หากมีการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทจะพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก					
14. นอกเหนือจากเรื่องงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องชีวิตส่วนตัวของท่านเป็นอย่างดี					
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด					
	1	2	3	4	5
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น	เห็น
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง
ด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยค่าใช้จ่ายไม่เพิ่มขึ้น					
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด					
ด้านเวลา					
3. ท่านปฏิบัติงานให้บริษัทแห่งนี้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยคำนึงถึงการประหยัดเวลา					
4. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่กำหนด					
ด้านคุณภาพ					
5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
6. ผลงานของท่านได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา					
ด้านปริมาณ					
7. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยปริมาณที่มาก					
8. ท่านสามารถเพิ่มปริมาณงานได้ตามความต้องการ					

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์
วันเดือนปีเกิด	29 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111//208 หมู่ 6 ถนนเลียบคลองภาษีเจริญฝั่งใต้ แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ตัวแทนฝ่ายขาย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ