

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
สุทธิพงษ์ สุวรรณสาริต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2549

สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percent), ค่าเฉลี่ย (Average) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 31 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป สถานภาพสมรสแล้ว ประสบการณ์ไม่เกิน 6 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท

ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความรู้มาก แต่ความรู้ในด้านความสูญเสียจากการขนส่งมีความรู้ปานกลาง, พนักงานมีทัศนคติโดยรวมดี ส่วนทัศนคติในด้านการออกแบบการทำงาน, เครื่องมือพนักงานมีทัศนคติดีที่สุด และพนักงานมีอัตราผลผลิตเพิ่มขึ้นมาก และผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงปานกลาง

ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสต่างก็มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกัน

2. ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน

3. ทัศนคติของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน ในระดับค่อนข้างต่ำ

FACTORS INFLUENCING OPERATING EFFICIENCY UNDER THE PRODUCTION-
INCREASING POLICY OF B.T.ENGINEERING CO.,LTD.

AN ABSTRACT
BY
SUTTIPONG SUWANNASATIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Master of Business Administration degree in Management
At Srinakharinwirot University
APR 2006

Suttipong Suwannasatit (2006). *Factors influencing operating efficiency under the Production-increasing Policy of B.T.Engineering Co.,Ltd.* Master Project, M.B.A.(Management).Bangkok:Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Assoc.Prof. Paiboon Archarungroth

The purpose of this research was to study factors influencing operating efficiency of production operators of B.T.Engineering Co.,Ltd. under the Increasing - production Policy. Questionnaires were used to collect data from 90 employees . The derived data was analyzed and presented in term of percentage, means and standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson Correlation coefficient, t-test, One-way Analysis of Variance (One -way-ANOVA) Least Significant Difference (LSD),if Significant difference was found using One-way Analysis of Variance (One -way-ANOVA),Least Significant Difference (LSD).

The result of the research indicated that most of the employees were aged over 31 years old with secondary education or over, married , had working experience less than 6 years and salary not over 8,000 baht.

By the production increasing Policy, operators had high knowledge level for overall and varied knowledge of production increasing, but moderate level for loss in transportation knowledge. Operators ' overall attitudes were good, while process and tooling design attitude were the best with high increasing productivity and moderate decreasing monthly defects.

The results of the hypothesis test can be concluded as follows :

1. Demographics of employees such as marital status, education level, working experience and average salary had no effect on operating efficiency for both productive rate and monthly defective rate. But, the marital status affected efficiency of defective rate.
2. Knowledge of increasing working efficiency neither related to actual working efficiency of productive rate nor monthly defective rate.
3. The employee's attitude was related in the same direction with efficiency of productive rate and monthly defect rate at low level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้ พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร. ไพฑูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. ไพฑูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ สนิฐากร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่เดือน เมษายน พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อ.ดร.ไพบูรณ์ อาจารย์รุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชา บริหารธุรกิจ ด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริ่ง จำกัด คุณสมชาย เตมียสถิต และคุณสมบัติ เตมียสถิต ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้ทำการวิจัยภายใน บริษัท และขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายผลิต, ผู้จัดการแผนกปั๊ม, ผู้จัดการแผนกประกอบ1 และ ผู้จัดการแผนกประกอบ2 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน พร้อมกันนี้ต้องขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จต่องานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะภรรยา คุณวิไลลักษณ์ สุวรรณสาธิต และ บุตรชาย ด.ช.สลิล สุวรรณสาธิต ที่เป็นกำลังใจในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดา, มารดา และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้า จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ทฤษฎีและแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล.....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	18
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....	21
ประวัติความเป็นมาของ บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การทดสอบสมมติฐาน.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย.....	56
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	60
อภิปรายผลการวิจัย	63
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	78
ประวัติย่อผู้วิจัย	82

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์	40
2 แสดงข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	42
3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	43
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการ เพิ่มผลผลิต	44
5 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	45
6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานะภาพ	46
7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	47
8 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์	48
9 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
10 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต	51
11 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	53
12 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	54

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แสดงแผนภาพแสดงกระบวนการทางความคิด	8
3 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม.....	9
4 แสดงองค์ประกอบของงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์กร	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์ฟื้นตัวดีขึ้นเป็นลำดับตามการเติบโตของธุรกิจรถยนต์ ความต้องการมีมากขึ้นตั้งแต่ปลายปี 2541 จนถึงปัจจุบัน สำหรับในปี 2548 คาดว่าธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์จะขยายตัวจากปี 2547 ประมาณร้อยละ 20 ทั้งนี้ความต้องการชิ้นส่วนเพื่อการประกอบรถยนต์ใหม่ (OEM) และตลาดอะไหล่ทดแทน (REM) ยังมีอีกมาก โดยจำแนกเป็นชิ้นส่วนเพื่อตลาดชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทนประมาณร้อยละ 70 อีกร้อยละ 30 เป็นชิ้นส่วนเพื่อการประกอบรถยนต์ใหม่ ในปี 2547-2548 ได้มีการย้ายฐานการผลิตรถยนต์ยี่ห้อต่างๆ ของค่ายรถ ญี่ปุ่น มาที่ประเทศไทย เช่น TOYOTA NISSAN เป็นต้น ประกอบกับช่วงปี 2540 – 2543 ผู้บริโภคที่ไ้รถเก่าและชะลอการเปลี่ยนรถใหม่ ได้ทยอยซื้อรถใหม่ในช่วงปี 2544 – 2547 มากขึ้นเป็นลำดับ

ปัจจุบันโรงงานประกอบรถยนต์ต่างๆ มีการสร้างโรงงานประกอบตามภูมิภาคต่างๆ ในโลก เช่น ISUZU มีโรงงานประกอบรถยนต์ที่ ญี่ปุ่น ไทย บราซิล อเมริกา โดยที่มึนโยบายการจัดซื้อจัดหาเป็นแบบซื้อจากแหล่งผลิตเดียวเพื่อใช้ปริมาณในการผลิตทำให้ต้นทุนในการลงทุนในเครื่องมือและเครื่องจักรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และส่งให้กับโรงประกอบรถยนต์ที่มีอยู่ทั่วโลก ดังนั้นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งภายในประเทศและกับผู้ผลิตชิ้นส่วนในต่างประเทศ

บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ประเภท ชิ้นรูปโลหะแผ่น, งานเชื่อมโลหะต่างๆ , ระบบท่อไอเสียรถยนต์ เป็นต้น ส่งขายให้ภายในประเทศและมีแนวโน้มที่ต้องขยายตลาดสู่ต่างประเทศ และด้วยภาวะ การแข่งขันที่รุนแรงจากคู่แข่งทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งตลาดชิ้นส่วนรถยนต์เป็นตลาดซึ่งมีขนาดใหญ่ จึงทำให้บริษัทหรือโรงงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ เพื่อการแข่งขันในเรื่องต้นทุนและตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในเรื่องราคาและต้นทุน โดยทางผู้บริหารของบริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด ได้เล็งเห็นความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงกำหนดให้การเพิ่มผลผลิตเป็นนโยบายของบริษัทตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบัน

ในการแข่งขันในด้านต้นทุนนั้น วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถลดต้นทุนได้โดยที่ลงทุนน้อย โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และอื่นๆ ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้เองจึงเป็นผลให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทักษะคิดกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับรายได้
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยโครงการนี้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัท บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ดังนี้

1. เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. เพื่อนำไปข้อมูลในการวางแผนกำลังคนในด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงาน ให้คัดเลือกบุคคลากรได้สอดคล้องกับนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมพนักงานให้พนักงานมีความรู้ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานในฝ่ายผลิต ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน10% ตามนโยบาย บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้วย การทำสำมะโน (Census) จากประชากรทุกคนในฝ่ายผลิต ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 90 คน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 อายุ

1.1.1.1 ต่ำกว่า 25 ปี

1.1.1.2 26 - 30 ปี

1.1.1.3 30 ปีขึ้นไป

1.1.2 สถานภาพ

1.1.2.1 โสด

1.1.2.2 สมรส

1.1.2.3 หย่าร้าง

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่ามัธยมต้น

1.1.3.2 มัธยมต้น

1.1.3.3 มัธยมปลายขึ้นไป

1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 6 ปี

1.1.4.2 มากกว่า 6 – 12 ปี

1.1.4.3 12 ปีขึ้นไป

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 8,000 บาท

1.1.5.2 8,001 – 9,000 บาท

1.1.5.3 9,000 บาท ขึ้นไป

1.2 ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ทักษะของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. อัตราผลผลิต
2. ผลผลิตเสียต่อเดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การลดต้นทุนโดยการลดการสูญเสีย ซึ่งในการทำงานต่างๆ จะมีความสูญเสียเกิดขึ้นแทบทุกกระบวนการผลิตซึ่งนั่นคือการต้นทุนที่ไม่จำเป็น หากเราให้ความสนใจสังเกต และพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ก็จะทำให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้นด้วย

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาจาก อัตราผลผลิต (%), ผลผลิตเสียต่อเดือน

3. ทักษะของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง แนวคิด ความรู้สึกรู้สีกของพนักงานที่มีต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาจากระดับความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่บริษัทกำหนดขึ้น ขนาดของพื้นที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรือเครื่องจักรในการผลิตชิ้นงาน เครื่องมือหรือเครื่องจักรในการขนย้ายชิ้นงาน ความร่วมมือจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิผลของกระบวนการผลิต

4. ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการเข้าใจความหมาย และความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการลดความสูญเสีย 7 ประการ ในกระบวนการผลิต

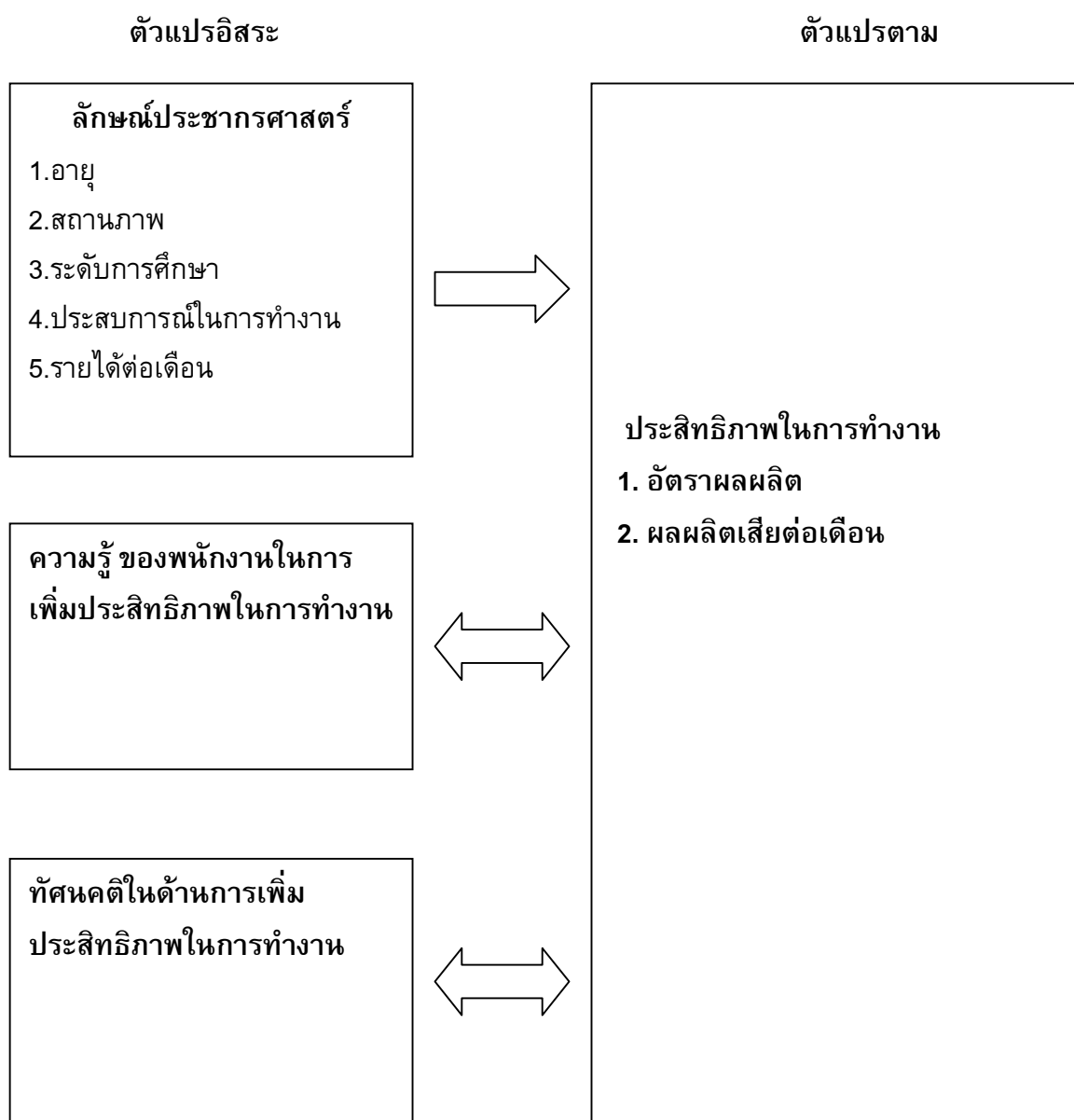
1. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป
2. ความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น
3. ความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง
4. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊วงานเสีย
5. ความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล
6. ความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย
7. ความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว

5. พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ซึ่งประกอบด้วย 3 แผนกดังนี้

1. แผนกปั๊มโลหะแผ่น
2. แผนกประกอบ1
3. แผนกประกอบ2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา ฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริ่ง จำกัด มีกรอบแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน , ความรู้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการฝึกอบรมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
6. ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
7. ทักษะของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
2. ทฤษฎีและแนวคิด ความรู้ ความเข้าใจ
3. ทฤษฎีและแนวคิด ทัศนคติ
4. ทฤษฎีและแนวคิด การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ประวัติความเป็นมาของบริษัท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมการทำงานของบุคคล (Work Behavior)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปดังนี้
มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 19) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 13) หมายถึงการกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction)

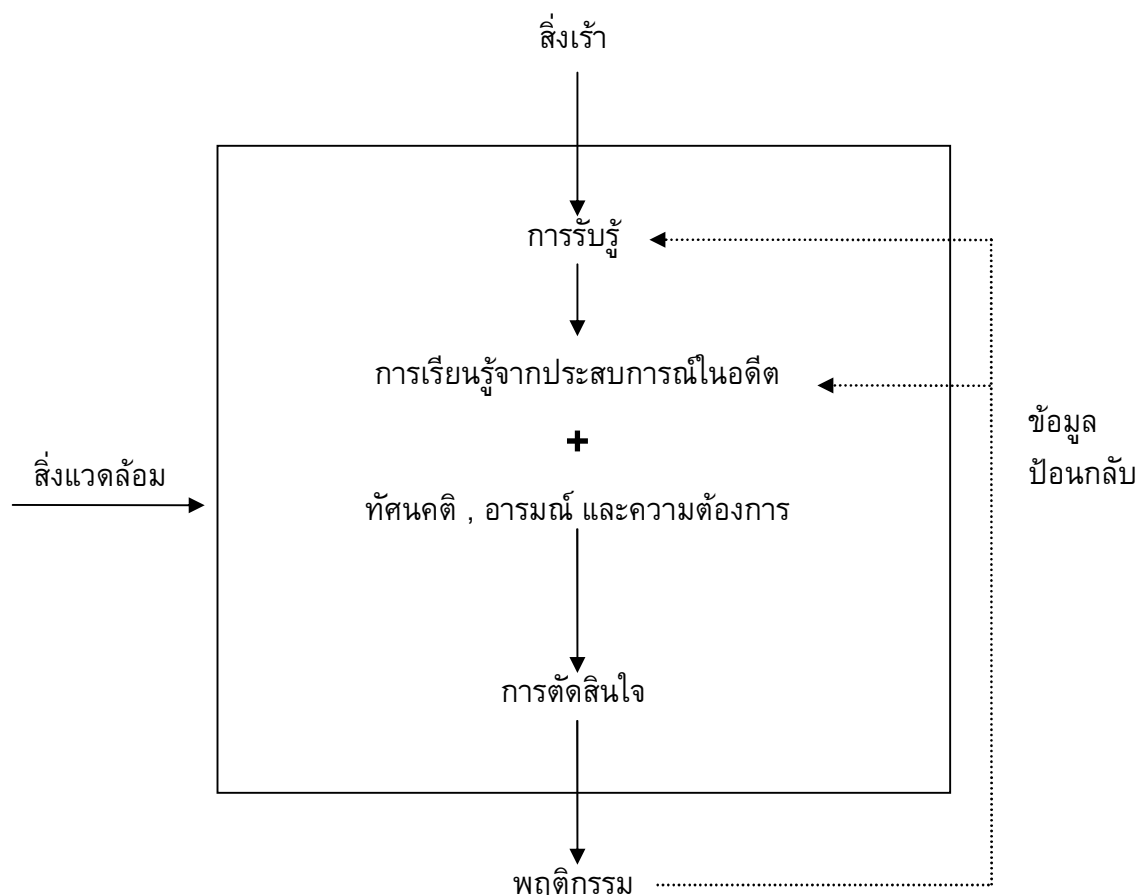
ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2533 : 78) หมายถึง การกระทำต่างๆของบุคคลซึ่งกำหนดขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการดำเนินการ ทั้งนี้การกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และจากกำเนิดของบุคคลเหล่านั้น

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการทำงานของบุคคล หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของบุคคลในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการกระทำไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และการกระทำนั้นบุคคลอื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แสดงออกมดังกล่าว มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (สุพิน เกษาคุปต์.2539 : 3) มนุษย์เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ในสถานที่ทำงานหนึ่งๆนั้นจะประกอบไปด้วยบุคคลมากมายมีทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลแต่ละคนเหล่านี้ มีบุคลิก ลักษณะนิสัย อารมณ์ ความต้องการ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน เมื่อคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน มักมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ก็อาจ

นำไปสู่ภาวะวิกฤตการณ์ ไม่เฉพาะแต่ระหว่างคู่กรณี หากยังลุกลามไปถึงทุกคนในองค์กรและก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ในองการว่าเป็นอย่างไร อะไรเป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเช่นนั้น และเราจะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปลักษณะที่อยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่องค์กรได้หรือไม่ ถ้าได้ต้องทำอย่างไร

การเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรได้อย่างถ่องแท้ นั้นจะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลก่อนว่ามีลักษณะอย่างไร มนุษย์แต่ละคนแสดงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง มีปัจจัยอะไรที่ทำให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมอย่างนั้น การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์นั้นมิได้มีความมุ่งหมายเพียงเพื่อความรู้ความเข้าใจเท่านั้นแต่เรายังต้องการที่จะกำหนดแบบฉบับหรือควบคุมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอีกด้วย ซึ่งเราสามารถที่จะกระทำได้ถ้าเรามีความรู้เรื่องพฤติกรรมมนุษย์อย่างถูกต้อง พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจริงๆแล้วเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อนมาก การแสดงออกแต่ละอย่างเป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยหลายประการด้วยกัน ดังนั้นเราจึงต้องศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมแบบต่างๆดังนี้



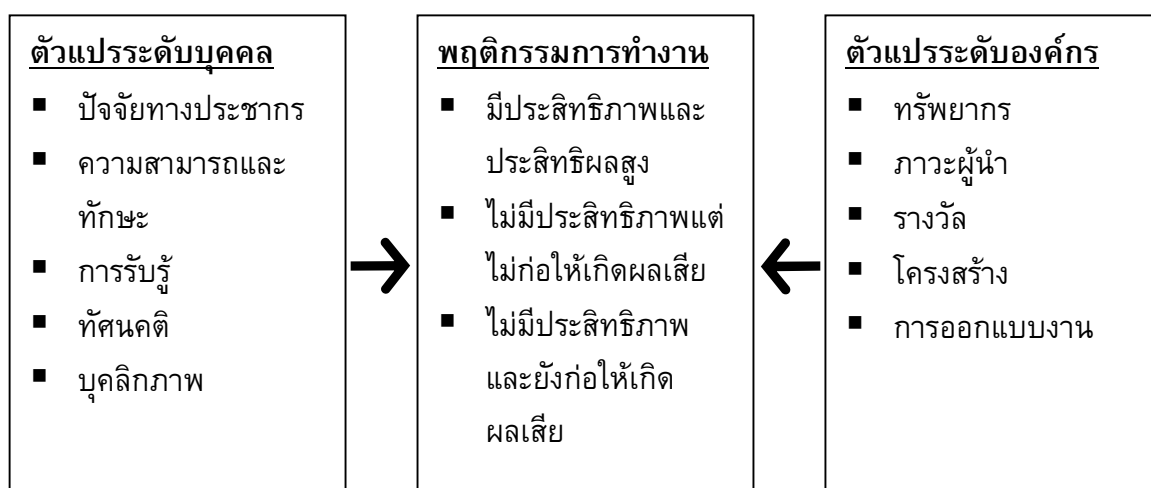
ภาพประกอบ 1 แผนภาพแสดงกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process)

จากแผนภาพนี้ จะเห็นการทำงานของกระบวนการทางความคิดในการแปลงสิ่งเร้าออกมาเป็นพฤติกรรม โดยในขั้นแรกกระบวนการรับรู้จะทำหน้าที่ในการรับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม

ภายนอกร่างกาย ผ่านทางประสาทสัมผัส หลังจากนั้นจะทำการย่อยแปลและกลั่นกรองข้อมูล โดยอาศัยประสบการณ์ในอดีตที่จดจำในสมองบวกกับความต้องการ ทักษะและอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้น แล้วจึงใช้วิจารณญาณตัดสินว่าจะเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างไรในการตอบสนองสิ่งเร้านั้น เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างไรแล้ว ผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้นจะกลายเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับระบบการรับรู้และเก็บสะสมไว้ในระบบความจำอันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของระบบความคิดแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออกเช่นการเลือกสิ่งเร้าของระบบการรับรู้หนึ่งขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในอดีตขึ้นอยู่กับอารมณ์ ทักษะและความต้องการของคนนั้นด้วย และเช่นเดียวกัน ทักษะและความต้องการของคนก็เป็นผลมาจากการเรียนรู้ขณะเดียวกันการเรียนรู้ต่างๆของคนก็เป็นผลของการรับรู้สิ่งแวดล้อม

มัลลิกา ตันสอน (2544:20-23) ได้เสนอ การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมกาปฏิบัติของบุคคลจะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคลและ ตัวแปรระดับองค์กร ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม

ตัวแปรระดับบุคคลจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางประชากร เช่น พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา อายุ และเพศ เป็นต้น
2. ความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่ติดมาตั้งแต่เกิด หรือได้รับการฝึกฝนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว
3. การรับรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ตีความและให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบๆเขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

4. ทักษะ เป็นสถานะภายในจิตใจที่เกิดขึ้นจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ของบุคคล

5. บุคลิกภาพ เป็นภาพสะท้อนความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ และการเรียนรู้ซึ่งผู้อื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541:47-48) พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากตัวแปรต่างๆ มากมายเฉพาะตัวแปรบุคคลประกอบด้วย

5.1 ภูมิหลังของบุคคล (Biographical Characteristics)

5.2 ความสามารถ (Ability)

5.3 บุคลิกภาพ (Personality)

5.4 การเรียนรู้ (Learning)

โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

1. 2 ภูมิหลังของบุคคล

1.2.1 อายุกับการทำงาน (Age and job performance)

เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้

1.2.2 เพศกับการทำงาน (Gender and job performance)

จากการศึกษาทั่วไปพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและชายในเรื่องผลงาน

1.2.3 สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance)

จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่องานมากมายเพียงไรแต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turn-Over) น้อยกว่าผู้ที่โสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้เป็นโสด

1.2.4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance)

ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วยผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

1.3 ความสามารถ (Ability)

เป็นสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ โดยทั่วไปแล้ว ความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1.3.1 ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Ability) สติปัญญาจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อยซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

1.3.2 ความสามารถทางกายภาพ (Physical Ability) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกายความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร

1.4 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิดความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญารวมทั้งด้านสรีระ

1.5 การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์

Bloom นักจิตวิทยา (อ้างอิงศิริวรรณ เสรีรัตน์.2541:64) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ของบุคคล ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังนี้

1.5.1 การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Domain) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ (1) รู้จำ (Memory) (2) รู้เข้าใจ (Comprehension) (3) รู้นำไปใช้ (Application) (4) รู้วิจยวิเคราะห์ (Analysis) (5) รู้รวบรวมใหม่ (Synthesis) (6) รู้คุณค่า (Evaluation) ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในเรื่องเนื้อหาสาระของสิ่งที่เรียน ซึ่งผ่านมาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสมอง

1.5.2 การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ (Affective Domain) หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ

1.5.3 การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) หมายถึง กระบวนการเรียนที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก ค่านิยม แล้วจึงได้นำสิ่งที่เรียนรู้แล้วไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญมากขึ้น

วิธีที่ใช้ในการวัดการเรียนรู้ (Peter Lassey.1998:164) Learning Curves หมายถึง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงว่า เมื่อมีการเปลี่ยนปัจจัยหนึ่ง จะมีผลต่อปัจจัยอื่นอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ต้นทุนสินค้า จะลดลงด้วย % ค่าหนึ่ง เมื่อมีการผลิตจำนวนมากขึ้น หรือ เมื่อมีการผลิตจำนวนมากขึ้น หรือ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา สามารถผลิตสินค้าใน 1 ชั่วโมงได้ 8 ชิ้น ในขณะที่พนักงานเก่าใน 1 ชั่วโมง สามารถทำได้ 10 ชิ้น ในช่วงที่พนักงานใหม่กำลังเรียนรู้เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าให้ได้ 10 ชิ้น ใน 1 ชั่วโมงก็เรียกว่าช่วง Learning curve ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วแค่ไหน

ข้อเสีย Learning Curves คือ จะสนใจเฉพาะ Output ค่าเดียว เช่น Cost หรือ price โดยไม่ได้สนใจเรื่องที่มีผลกระทบในการแข่งขัน เช่น เรื่องของคุณภาพ, การส่งมอบสินค้า, การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เป็นต้น ดังนั้นจึงได้มีการคิดวิธีในการวัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขในจุดนี้ คือ Half-Life Curves

Half-Life Curves เป็นการวัดว่า ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขึ้น 50% (ที่เป็น 50 เพราะสามารถวัดผลต่างๆได้ง่าย) จะใช้เวลามากน้อยเท่าไร ตัวอย่างเช่น ในเรื่องของการส่งมอบสินค้า

บริษัท A จากเดิมส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าช้า จาก 10 วัน สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการส่งมอบให้เหลือ 5 วันในระยะเวลา t_1 แต่ในขณะที่บริษัท B ใช้เวลา t_2 ซึ่งมากกว่า t_1 นั้นก็แสดงให้เห็นว่า บริษัท A สามารถเรียนรู้ที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพได้ดีกว่าบริษัท B (หรือเรียนรู้ได้ดีกว่านั่นเอง) การดู Half-life Curve นั้นถ้า Slope (ความชัน) ของกราฟมาก จะแสดงว่าสามารถเรียนรู้ได้เร็ว

สรุปได้ว่า องค์กรต่างๆนั้นถ้าใช้เวลาในการปรับปรุงน้อย จะต้องมีการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคนอื่น หรือคู่แข่งซึ่งก็จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อีกทางหนึ่ง

Half-Life Curves จะสนใจแต่เพียงผลลัพธ์ ซึ่งในบางประเภทนั้นจะใช้เวลาในการเรียนรู้ ปรับปรุงนานถึงจะเห็นผล ดังนั้นเพื่อให้สามารถติดตามผลความคืบหน้าของการเรียนรู้นั้น จะต้องมีการตรวจติดตาม (Learning audit for tracking progress) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับการเรียนรู้ (Cognitive Level) จะสนใจในเรื่องทัศนคติ ความเข้าใจของพนักงาน ในเรื่องทิศทางของตัวเอง และ ของทีมหรือองค์กรหรือในเรื่องที่พนักงานยังเข้าใจไม่ชัดเจน วิธีการในขั้นนี้ คือ การสำรวจ ,การออกแบบสอบถาม ,การสัมภาษณ์ พนักงาน ว่ามีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ในสิ่งที่องค์กรถ่ายทอดให้

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน (Behavioral Changes) จะพิจารณาว่า หลังจากที่ได้เรียนรู้เข้าใจแล้วนั้น พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานอย่างไร วิธีการตรวจติดตามในขั้นนี้ คือ การสำรวจ ,การออกแบบสอบถาม ซึ่งจะต้องมีการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน ที่หน้างานด้วย

3. การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Performance Improvement) เป็นการสร้างความมั่นใจว่า เรื่องที่พนักงานได้เรียนรู้และนำไปปฏิบัตินั้น สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเมื่อไม่เป็นไปตามนั้น ก็จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งทั้งหมดนี้จะแสดงให้เห็นว่า การลงทุนในการเรียนรู้ และผลของการเรียนรู้นั้นสามารถสนองตอบต่อองค์กรได้ในที่สุด

1.5 ผลผลิตภาพ(Productivity) (www.prachuab.net)

1.5.1 ความหมายของ การเพิ่มผลผลิตภาพ หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) คือการทำให้ได้ผลผลิตหรือ ผลงานเพิ่มมากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

ผลิตภาพ (การเพิ่มผลผลิต) = ผลผลิตที่ได้ / ปัจจัยการผลิตที่ใช้

$$\text{PRODUCTIVITY} = \text{OUTPUT} / \text{INPUT}$$

หากย้อนดูจากสูตรการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้นได้ด้วย การเพิ่มผลผลิตที่ได้ (OUTPUT) และ ลดปัจจัยการผลิตที่ใช้ (INPUT) นั่นเอง

1.5.2 วิธีการเพิ่มผลิตภาพในหน่วยงาน

การที่หน่วยงาน จะเพิ่มผลผลิตได้นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ในหน่วยงาน หากพิจารณาวิธีการเพิ่มผลผลิตแล้ว จะมี 2 วิธี คือ ลดต้นทุนซึ่งจะเป็นค่าใช้จ่ายลง และ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีแนวทางต่างๆ ดังนี้

1. ลดการสูญเสียของวัสดุ
2. ลดความเสียหายของชิ้นงานลง
3. เพิ่มคุณภาพของชิ้นงาน
4. ลดพัสดุคงคลัง
5. ลดอุบัติเหตุด้วยการป้องกันอุบัติเหตุ
6. ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หรือนำวิธีการทำงานที่ดีกว่ามาใช้

1.5.3 วิธีการผลิตภาพของพนักงานในหน่วยงาน

เนื่องจากการเพิ่มผลผลิตเป็นเรื่องของทุกคนในหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ก็สามารถเพิ่มผลผลิต ด้วยการปรับปรุงตนเองได้ในหลายๆ ด้าน ดังนี้

1. เรียนรู้วิธีการทำงานให้ชำนาญขึ้น
2. ให้ความสนใจในการเพิ่มผลผลิต และคุณภาพที่สูงขึ้น
3. ขาดงานและมาสายน้อยลง
4. คำนึงถึงประโยชน์ของ หน่วยงาน ให้มากขึ้น
5. ทำงานหนักขึ้นและรับผิดชอบมากขึ้น
6. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
7. ทำงานให้ได้เป้าหมายและมาตรฐาน
8. ทำตามระเบียบวินัยและให้ความร่วมมือมากขึ้น
9. ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
10. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

1.5.4 การวัดผลิตภาพ (โกศล ดีศีลธรรม.2545:103 -104)

ผลิตภาพ (Productivity) เป็นความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณผลิตผลที่อาจอยู่ในรูปของ สินค้าและบริการกับปัจจัยการนำเข้าของทรัพยากร อันได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน และปัจจัยที่ใช้ในการผลิต เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น ที่ถูกแสดงในรูปของสัดส่วน ดังนี้

$$\text{ผลิตภาพ} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยนำเข้า}}$$

จากความสัมพันธ์ของสัดส่วนที่แสดง มูลค่าของผลลัพธ์อาจวัดได้จากปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้หรือจำนวนลูกค้าได้รับการบริการ ในส่วนปัจจัยนำเข้าอาจเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งผู้บริหารมักใช้ในการติดตามและการปรับปรุงการดำเนินงาน การวัดผลิตภาพโดยทั่วไปมักแบ่งเป็น 3 แบบดังนี้

1. การวัดผลิตภาพแยกส่วน (Partial Measure) เป็นการคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างผลิตผลกับปัจจัยการนำเข้า หรือทรัพยากรเฉพาะอย่าง เช่น จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้กับจำนวนชั่วโมงการทำงานหรือ อาจเรียกว่า ผลิตภาพแรงงาน ซึ่งการวัดแบบแยกส่วนจะช่วยให้ตรวจสอบได้ว่า ทรัพยากรแต่ละส่วนได้ถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

2. การวัดผลิตภาพหลายองค์ประกอบ (Multifactor Measure) เป็นการวัดผลผลิตที่เกิดจากการนำปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรมากกว่าหนึ่ง เช่น มูลค่าของผลิตผลต่อผลรวมของแรงงาน วัตถุดิบ เป็นต้น

3. การวัดผลิตภาพโดยรวม (Total Productivity Measure) เป็นการคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างการผลิตผลทั้งหมดกับทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าทั้งหมด

กล่าวโดยสรุปแล้วพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถวัดได้จากผลิตภาพ หรือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวที่มีปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น อันได้แก่ ทักษะของพนักงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานและความรู้ ที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

2.1 ความหมายของความรู้ ความเข้าใจ มีผู้ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

ประกิจ รัตนสุวรรณ (2525:103) ได้มีความหมายของความรู้ คือ ความสามารถในการที่จะคงไว้ในสมอง ซึ่งเรื่องราวทั้งปวง และ ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความตีความ และขยายความของเรื่องราวต่างๆ

ไพศาล หวังพานิช (2523:147-160) ความรู้ หมายถึงบรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำ อันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป ดังนั้นการวัดความรู้ความจำจึงเป็นการวัดความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนได้รับจากคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยคำถามวัด

ความรู้ความจำ ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลงปรับปรุง เพื่อเพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบาย หรือเปรียบเทียบ ความคิดข้อเท็จจริงต่างๆ

ภัทธา นิคมานนท์ (2538:16) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นความสามารถในการจดจำจากประสบการณ์ต่างๆและระลึกเรื่องราวนั้น ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ เช่น สามารถบ่งบอกถึงวิธีการหรือกระบวนการได้ เป็นต้น ส่วนความเข้าใจ หมายถึงความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ โดยการแปลความแล้วเปรียบเทียบกับเอาแต่ใจความสำคัญ หรือผสมผสานสิ่งใหม่ที่ได้เห็นกับประสบการณ์เดิม

บลูม (สullivan อังเกิลโซค.2530:28;อ้างอิงจาก Bloom.) ได้อธิบายความหมายของความรู้ ความเข้าใจว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรม และสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำไม่ว่าจะเป็น การระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่างๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นไป ความรู้นี้ อาจจะแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้สากล เป็นต้น ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะ ได้แก่ ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล) ความสามารถในการเข้าใจ ความหมายของการคิด (การตีความ) ความสามารถในการคาดคะเนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการกระทำ (การประเมินค่า) ดังนั้น บุคคลที่จะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการนี้

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2530:41-44) ความรู้ความจำ (Knowledge) คือความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจะโดยวิธีใดก็ตาม เช่นจากการเรียนรู้ในห้องเรียน ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ การบอกเล่าต่อๆ กันมา เป็นต้น พฤติกรรมด้านความรู้ ความจำนี้ยังจำแนกได้อีก 3 ลักษณะใหญ่ๆคือ 1) ความรู้เฉพาะเรื่อง 2) ความรู้ในวิธีดำเนินการ และ 3) ความรู้รวบยอดในเรื่อง

2.1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specifics) ได้แก่

2.1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่างๆ ชื่อสัญลักษณ์ที่ใช้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งที่เป็นตัวอักษรและไม่ใชตัวอักษร

2.1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริงเฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และความจริงที่ปรากฏตามเนื้อเรื่อง ได้แก่ เหตุการณ์ วัน เวลา สถานที่ บุคคล จำนวน ขนาด ฯลฯ

2.1.2 ความรู้ในวิธีดำเนินการ (Knowledge of ways and means of dealing with specifics)

2.1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นแบบอย่าง หรือธรรมเนียมประเพณีนิยมที่ปฏิบัติกันมาจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

2.1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับชั้น หมายถึงความรู้เกี่ยวกับลำดับการเกิดก่อนหลังของเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนมองเห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตจากการพิจารณาเหตุการณ์ และความจริงที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบัน

2.1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภท หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดหมวดหมู่ ประเภท ชนิดของเหตุการณ์ คำ ข้อความ คน สัตว์ สิ่งของ โดยยึดลักษณะร่วมที่มีอยู่

2.1.2.4 ความรู้เรื่องเกณฑ์ หมายถึง ความรู้เรื่องเกณฑ์ที่มีใช้ในการตรวจสอบ วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือตัดสินข้อเท็จจริงต่างๆ โดยยังไม่ถึงขั้นการตัดสินหรือสรุป

2.1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธี เป็นความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการบอกเทคนิควิธีขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ ในขั้นนี้ยังไม่ถึงขั้นลงมือปฏิบัติหรือนำไปใช้ได้ เป็นแต่เพียงรู้ปฏิบัติเท่านั้น

2.1.3 ความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง (Knowledge of the universal and abstractions in a field) ได้แก่

2.1.3.1 ความรู้กับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา เป็นความสามารถในการบอกหัวใจสำคัญหรือหลักของเรื่องนั้นๆ และนำหลักการนั้นไป สัมพันธ์กับเรื่องอื่นได้

2.1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง เป็นความสามารถระลึกถึงทฤษฎีและหลักวิชาการต่างๆ ที่มีการพิสูจน์แล้ว และนำมาสัมพันธ์กันสรุปเป็นเนื้อความใหญ่เดียวกันได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:16) ได้กล่าวถึงความรู้ไว้ว่า ความรู้ในที่นี้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้น ซึ่งผู้เรียนรู้เพียงแต่จำได้ อาจจะได้โดยการจำได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน ก็จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหามาตรฐานเหล่านี้ เป็นต้นจะเห็นได้ว่าการจำได้หรือระลึกได้นี้ไม่ได้ใช้กระบวนการด้านความคิดที่ซับซ้อนหรือไม่ได้ใช้ความสามารถของสมองมากนัก ซึ่งเป็นการแสดงระดับของพฤติกรรมขั้นต้นเท่านั้น

ส่วนความเข้าใจได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวหนึ่งๆ อาจจะโดยการฟัง ได้อ่าน ได้เขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้น ความเข้าใจนี้จะแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถดังต่อไปนี้

1. การแปล (Translation) หมายความว่า ความสามารถเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้นๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง ซึ่งออกมาในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม หรือออกมาเป็นภาษาอื่น แต่ความหมายยังเหมือนเดิม

2. การใช้ความหมาย (Interpretation) หมายถึง การให้ความหมายต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งออกมาในรูปของความคิดเห็นข้อสรุปตามที่บุคคลนั้นเข้าใจ

3. การคาดคะเน (Extrapolation) หมายถึง ความสามารถในการตั้งความหมายหรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ซึ่งความหมายนี้จะเกิดขึ้นจากความเข้าใจสภาพการณ์และแนวโน้มที่อธิบายไว้ในข่าวสารนั้นๆ

โดยสรุปแล้ว ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมในการที่สามารถจดจำ ระลึก ข้อเท็จจริงรายละเอียดของเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลเนื่องมาจากประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้า การอ่าน การได้ยิน ได้ฟัง ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเป็นความรู้พื้นฐาน ขั้นตอนที่สามารถจดจำได้นี้ได้เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะสามารถพัฒนาไปสู่การเกิดความเข้าใจ

ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ความจำไปปรับปรุง ดัดแปลงเพื่อให้สามารถตีความและอธิบาย แยกแยะจัดลำดับหรือเปรียบเทียบข้อเท็จจริงต่างๆ ได้

2.2 ระดับความรู้

อุดร ผิวขาว (2540:5) ได้อธิบายถึง ความรู้ ความเข้าใจที่บุคคลมีอยู่ในแต่ละคน มีอยู่ในแต่ละคนจะมีอยู่ในระดับที่ไม่เหมือนกันหรือไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าจะมีความรู้ในระดับใด ซึ่งความรู้เหล่านี้จะแบ่งออกเป็น 4ระดับดังนี้

2.2.1 ความรู้ระดับต่ำ ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการเดาหรือภาพลวงตาทางประสาทสัมผัส

2.2.2 ความรู้ระดับธรรมดา ได้แก่ ความรู้ทางประสาทสัมผัสหรือความเชื่อที่สูงกว่า แต่ยังไม่แน่นอนเป็นเพียงขั้นอาจเป็นไปได้

2.2.3 ระดับสมมุติฐาน ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากความคิด หรือความเข้าใจ ซึ่งไม่ได้เกิดจากประสาทสัมผัส เช่น ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ความรู้ขั้นนี้ถือว่าเป็นขั้นสมมุติฐานเพราะเกิดจากค่านิยม และสมมุติฐานที่ไม่ได้พิสูจน์

2.2.4 ระดับเหตุผล ได้แก่ ความรู้จากตรรกวิทยาเป็นความรู้ที่ทำให้ มองเห็นหรือ มโนภาพว่าเป็นเอกภาพ

2.3 การวัดความรู้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2531:21-25) เครื่องมือในการวัดความรู้ ความเข้าใจมีหลายชนิดซึ่งแต่ละชนิดก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ ตามคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมใช้กันมากคือแบบทดสอบ เพราะถือว่าเป็นสิ่งเร้าผู้ถูกทดสอบให้แสดงอาการตอบสนองออกมาด้วยพฤติกรรมบางอย่างเช่น การพูด เขียน ทำทาง เป็นต้น เพื่อให้สามารถสังเกตเห็นหรือสามารถนับปริมาณได้เพื่อนำไปแทนอันดับหรือคุณลักษณะของบุคคลนั้น

กล่าวสรุปคือ การวัดความรู้ ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสามารถวัดโดยใช้เครื่องมือวัดที่เป็นแบบทดสอบ เพื่อแบ่งระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเป็นการวัดความสามารถของพนักงานในการระลึกรู้ถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่ได้เคยเรียน

หรือได้รับความรู้มาแล้ว โดยเอาความรู้ที่เคยเรียนรู้มาแล้วแก้ปัญหาต่างๆ และประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง

3. ทักษะ (Attitudes)

3.1 ความหมายของทัศนคติ

คอตเลอร์ (Kotler.2000:188) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นการประเมินความพึงพอใจของบุคคล ความรู้ด้านอารมณ์ และแนวโน้มการปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มัลลิกา ตันสอน (2544:22) ทัศนคติหมายถึง สถานะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อม การเรียนรู้และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล วัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทัศนคติบางประการจะมีความคงทน แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีข้อมูลเพิ่มขึ้น

สุพิน เกษาคูปต์ (2539:46) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็น แต่พลังนี้สามารถผลักดันให้มีการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติก็คือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

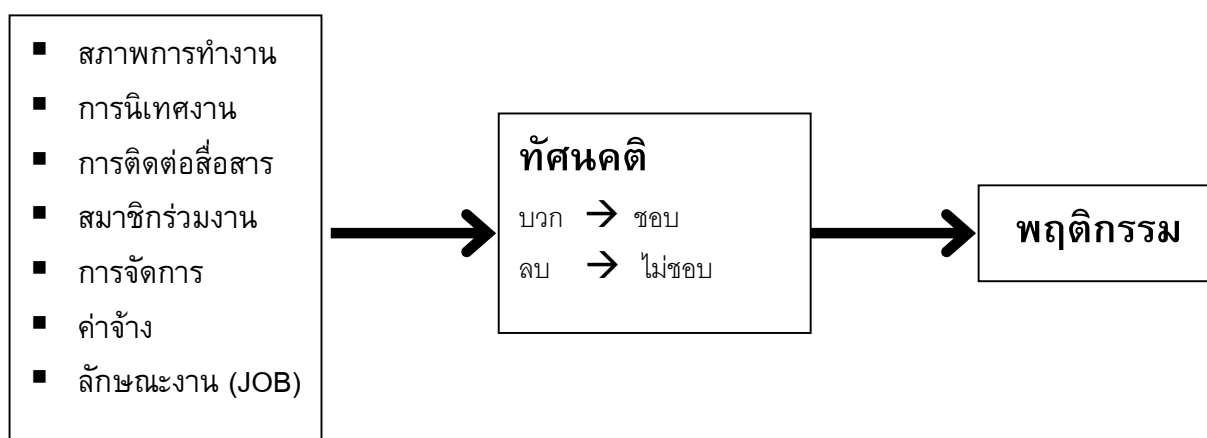
สมยศ นาวิการ (2521:82-83) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกและการประพจน์ในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยเฉพาะต่อวัตถุบางอย่างเสมอๆ โดยประเด็นสำคัญ 2 ประการ คือ ทัศนคติไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลง ถ้าหากว่าไม่มีแรงผลักดันให้เกิดเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อวัตถุบางอย่างจะมีความรู้สึกและความเชื่อ ถ้าหากว่าคนคนหนึ่งมี ทัศนคติที่ไม่ดีแล้วย่อมจะแสดงให้เห็นเป็นนัยว่า เขาจะมีความรู้สึกและความเชื่อในทางลบ

เทพนม เมืองแมน (2540:7) ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น สิ่งนั้นในที่นี้อาจจะเป็นสิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ ฯลฯ

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติ หมายถึงความโน้มเอียงที่จะตอบสนองด้วยวิธีที่ชอบหรือไม่ชอบ ที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือแนวคิดหรืออะไรก็ตาม ซึ่งทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะเกิดขึ้นในด้านบวกหรือลบนั้นถูกกำหนดจากองค์ประกอบของงานดังนี้

3.2 องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อทัศนคติ

ในองค์การมีองค์ประกอบเกี่ยวกับงานหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การ การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดี และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์ประกอบของงานได้ และขณะเดียวกัน ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ก็สามารถทำให้สถานการณ์ต่างๆ ในหน่วยงานเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของงานที่มีอิทธิพลต่อ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การ

3.3 แหล่งที่มาของทัศนคติ

สุพิน เกษาคุปต์ (2539:46) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของทัศนคติว่า ทัศนคติด้านต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่นั้น ล้วนเกิดจากการสังคมนทางสังคม (Socialization) หรือการเรียนรู้ที่บุคคลประสบมาในอดีต ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่กำหนดทัศนคติของคนได้แก่ปัจจัยภายนอกที่บุคคลสัมพันธ์นั้นได้แก่ ระบบสังคมใหญ่ ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ หน่วยงาน หรือองค์การต่างๆ ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.3.1 สังคมอาศัย ทุกสังคมจะมีวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และระบบค่านิยมต่างๆ เฉพาะของสังคมนั้น บุคคลที่เกิดและเติบโตในสังคมใด จะรับเอาแนวปฏิบัติของสังคมนั้นมาโดยธรรมชาติ

3.3.2 องค์การหรือหน่วยงาน องค์การประกอบด้วยสมาชิกจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีการติดต่อสัมพันธ์กัน การติดต่อกันนี้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ต่างๆ และมีส่วนร่วมในการสร้างและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลได้

3.3.3 ครอบครัว ครอบครัวนับว่าเป็นสถาบันที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคคล และมีอิทธิพลต่อทัศนคติมากที่สุด เด็กที่เกิดมาจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากครอบครัวก่อนบุคคลหรือสถาบันอื่นๆ พ่อแม่จึงเป็นบุคคลที่มีส่วนสร้างทัศนคติให้กับเด็กที่สำคัญที่สุด

3.3.4 เพื่อน กลุ่มเพื่อนเป็นที่ซึ่งสมาชิกของกลุ่มถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นได้อย่างดีเพราะมีความใกล้ชิดสนิทสนมและความชอบพอกัน และแนวโน้มของการคบเพื่อน ก็คือบุคคลจะเลือกเข้ากลุ่มเพื่อนที่มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน เพราะสร้างความพอใจให้แก่กัน มากกว่า

ในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องพยายามทำให้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและผลผลิตมากขึ้นด้วย

3.4 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การทำให้พนักงานผู้ผ่านการอบรมสามารถทำงานได้ดีกว่าเดิม ด้วยความมั่นใจด้วยความรู้อย่างแท้จริง เพื่อลดการสูญเสียทั้งเงินและผลผลิต ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพดีขึ้น (สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา.2546:10)

แนวทางที่จะทำให้งานอบรมในส่วนของการฝึกอบรมนั้นกลายเป็นงานที่น่า ประทับใจและข้อสำคัญสามารถเปลี่ยนให้เป็นการพัฒนาผลงานด้วย

1. ควรต้องกำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับ เนื้อหาและวิธีการอบรมที่จะ นำมาใช้ นั้น จะสร้างความสามารถให้เพิ่มพูน และความสามารถนั้นๆ เกี่ยวโยงโดยตรงกับภารกิจที่ กำลังทำหรือจะต้องทำในอนาคต
 2. การอบรมหรือหลักสูตรนั้นเหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของ เฉพาะคน ต้องปรึกษาพนักงานคนนั้นว่า มีความต้องการฝึกอบรมหรือไม่
 3. แจ้งกำหนดการฝึกอบรมให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้พนักงานเตรียมตัว ให้พร้อม
 4. ในการฝึกอบรม ควรต้องเลือกจังหวะเวลาให้เหมาะสม
 5. กระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้มากที่สุด
 6. ติดตามสังเกตพฤติกรรมอย่างเจียบๆ ด้วย อย่าทอดทิ้งไปเลย
- ภายหลังจากการฝึกอบรม มีการพบปะเป็นครั้งคราว มีการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้บ้างหรือไม่
7. หากพนักงานพบอุปสรรคในการนำความรู้ทักษะใหม่ไปใช้ ให้ช่วยขจัด อุปสรรคนั้นๆ ด้วย
 8. จัดจำการกระทำ ทักษะ ที่พนักงานได้เรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้ผล เพื่อนำไปเป็นแบบหรือสิ่งที่เรียกกันว่า ทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เพราะมีค่ามาก สามารถ นำไปขยายผลต่อได้

จะเห็นว่าการฝึกอบรมนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน

3.5 ผลกระทบจากทัศนคติของพนักงาน (Effects of employee attitude) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2541:96)

ทัศนคตินับเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่มีความสามารถบ่งบอกได้ การแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์จะมีขึ้นในตัวพนักงาน ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบ ก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้ เช่นกัน

พฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น แต่จะมีความมากน้อยแตกต่างกันไป หากพนักงานที่มีทัศนคติในด้านลบหรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหามานั้นมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นไปได้ทั้งในเชิงความคิด หรือด้านจิตใจ (Psychological Withdrawal) หรือแสดงออกด้วยการกระทำ (Physical Withdrawal) เช่นหยุดพักนานเกินไป ทำงานช้าลงตรงข้ามกับพนักงานที่มีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งดีๆ เช่นทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

3.6 ทัศนคติกับผลการทำงานของพนักงาน

พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างดี จะมีผลการทำงานดีเสมอไปหรือไม่นั้นในความเป็นจริง พนักงานที่มีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่องานตั้งแต่ดีมาก ดีปานกลาง หรือมีผลงานต่ำก็เป็นไปได้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความพึงพอใจในงานนั้นมีความสลับซับซ้อนมาก แต่พอจะสรุปได้ว่าความพอใจในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปแล้ว ทัศนคติของพนักงานจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานซึ่งสามารถวัดได้จากผลผลิตภาพหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นดังแปรที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

4. การเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การเพิ่มผลผลิต และการที่จะเพิ่มผลผลิตได้นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ในหน่วยงาน หากพิจารณาวิธีการเพิ่มผลผลิตแล้ว จะมี 2 วิธี คือ ลดต้นทุนซึ่งจะเป็นค่าใช้จ่ายลง และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ผลผลิตมากขึ้น

การลดต้นทุนสามารถทำได้โดยการลดการสูญเสีย ซึ่งในการทำงานต่างๆ จะมีความสูญเสียเกิดขึ้นแทบทุกกระบวนการผลิตซึ่งนั่นคือการต้นทุนที่ไม่จำเป็น หากเราไม่ให้ความสนใจสังเกต และพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และวิธีการขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดสิ้นไป ก็จะทำให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้นด้วย

ความสูญเสีย 7 ประการ เป็นความสูญเสียต่างๆ ที่แฝงอยู่ในกระบวนการผลิต ซึ่งทำให้ต้นทุนการผลิตสูงเกินความจำเป็น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความล่าช้าในการผลิต และผู้ปฏิบัติงานต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาที่เป็นผลสืบเนื่องจากการที่มีความสูญเสียต่างๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ว่ามีความสูญเสียใดบ้างที่อยู่ในกระบวนการของเรา และจะทำไมอย่างใดเพื่อที่จะขจัดความสูญเสียนั้นให้หมดไป

ความสูญเสีย 7 ประการ ที่กล่าวถึง คือ

1. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป

แนวคิดดั้งเดิมจะพยายามใช้เครื่องจักรและพนักงานในการผลิตให้มากที่สุดโดยไม่คำนึงถึงความสามารถในการรับงานต่อ และความต้องการงานของสถานงานถัดไป การปฏิบัติงานในแนวทางนี้จะทำให้เกิดผลเสียตามมาคือ เมื่อแต่ละสถานงานที่จำเป็นต้องทำงานต่อเนื่องกันไม่สามารถผลิตงานได้อย่างสมดุล ก็จะทำให้เกิดงานที่ต้องรอการผลิตหรือที่เราเรียกว่า งานระหว่างกระบวนการผลิต (Work In Process, WIP) ยิ่งทำการผลิตนานเท่าไรปริมาณ WIP ที่กองรออยู่ในกระบวนการผลิตนี้เองจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา การคิดว่าควรมี WIP ไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าจะมีงานไว้สำรองสำหรับการผลิตตลอดเวลา แม้ในเวลาที่มีปัญหาในกระบวนการผลิตเกิดขึ้นก็ตาม เป็นแนวความคิดที่ไม่ถูกต้อง เพราะที่จริงแล้วการมี WIP มากๆ ไม่ได้เป็นการแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นยังเป็นการปิดบังไม่ให้เห็นถึงปัญหาที่มีอยู่ในกระบวนการผลิตอีกด้วย

2. ความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น

การเก็บวัสดุหรือชิ้นส่วนต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิตไว้เป็นจำนวนมากเป็นแนวความคิดดั้งเดิมเพื่อประกันว่ามีวัสดุสำหรับการผลิตเพียงพออยู่ตลอดเวลา แม้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เช่น ปริมาณของเสียเพิ่มสูงมาก วัสดุมีการสูญหาย ฯลฯ แนวความคิดนี้ก็ยังเป็นที่นิยมใช้ในสถานประกอบการหลายๆ แห่งในปัจจุบันเพราะคิดว่า การสั่งซื้อเป็นจำนวนมากจะมีส่วนลดด้านราคาที่ดีเหมือนว่าทำให้ต้นทุนวัสดุต่ำลง แต่ในแนวความคิดใหม่กลับมองมองในทางตรงกันข้าม การเก็บสินค้าคงคลังที่มีมากจนเกินความสูญเสียและปัญหาต่างๆ ตามมา

3. ความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง

การขนส่ง หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้วัสดุต่างๆ ภายในโรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ เช่น การขนย้ายวัสดุไปเก็บในคลัง เป็นต้น ทั้งนี้ไม่รวมถึงการขนส่งที่เกิดขึ้นภายนอกโรงงาน เช่น การขนส่งสินค้าไปยังลูกค้า การขนส่งนับเป็นกิจกรรมที่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่วัสดุ กล่าวคือในขณะที่เราทำการขนส่งนั้น วัสดุไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เป็นส่วนของผลิตภัณฑ์ แต่ทำให้เกิดต้นทุนการขนส่ง เพราะในการขนส่งแต่ละครั้งจะต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพลังงาน เชื้อเพลิง เพื่อใช้ขับเคลื่อนยานพาหนะ แรงงานคนเพื่อทำการควบคุมการขนย้าย ตลอดจนเวลาที่ต้องเสียไปในการขนส่ง หากเราไม่มีการควบคุมการขนส่งก็จะทำให้เกิดความ

สูญเสียขึ้น บ่อยครั้งพบว่าเราไม่ทำการขนย้ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้น แต่ยังมีการขนย้ายซ้ำซ้อน หรือ ใช้เส้นทางการขนส่งไม่เหมาะสม ซึ่งจะยิ่งทำให้ต้นทุนการขนส่งเพิ่มขึ้นไปอีก

4. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊ซงานเสีย

แนวคิดของระบบการผลิตดั้งเดิม มักยอมรับว่าต้องมีของเสียเกิดขึ้นใน กระบวนการผลิตและเชื่อว่าการตรวจสอบจะช่วยให้กระบวนการผลิตมีของเสียลดลง ซึ่งเป็นความ เข้าใจที่ผิดเพราะการตรวจสอบเป็นกระบวนการในการเลือกและตัดสินใจว่าของชิ้นนั้นดีหรือเสีย, ใช้ได้หรือไม่ได้ แต่ไม่ได้ช่วยในการค้นหาและจัดสาเหตุที่แท้จริง

5. ความสูญเสียเนื่องจากระบบการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ

หากเราพิจารณากระบวนการอย่างละเอียดจะพบว่ามีสิ่งที่เราสามารถปรับปรุง หรือแก้ไขให้ดีขึ้นได้อยู่มากมาย เช่น ลำดับขั้นตอนการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ซ้ำซ้อน และไม่เพิ่มมูลค่า ให้กับตัววัสดุ วิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสม วัตถุดิบที่ใช้ไม่เหมาะสมในการผลิตเป็นต้น แต่บางครั้ง ความเคยชินกับกระบวนการผลิตที่มีอยู่ ทำให้เรามองข้ามความบกพร่อง/ความสูญเสีย ที่แฝงอยู่ใน กระบวนการไป ซึ่งถ้าเราปล่อยให้ “ความเคยชิน” เหล่านี้เกิดขึ้นจะทำให้เราพลาดโอกาสในการ ปรับปรุงไปอย่างน่าเสียดาย

6. ความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย

ในกระบวนการผลิตจะประกอบด้วยขั้นตอนงานหลายๆ ขั้นตอน เช่น การตัด, เจาะ, กลึง, ขึ้นรูป, ประกอบ เป็นต้น โดยที่การทำงานแต่ละขั้นตอนจะขึ้นอยู่กับความพร้อมของ เครื่องจักรอุปกรณ์ ความชำนาญและวิธีการทำงานของพนักงาน และที่สำคัญคืองานที่รับมาจาก ขั้นตอนก่อนหน้า หากไม่มีการจัดการและควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานดีพอ ก็จะทำให้ กระบวนการผลิตขาดสมดุลไป ซึ่งจะทำให้เกิด “การรอคอย” ขึ้น ไม่ว่าจะเป็น พนักงานรอระหว่างที่ เครื่องจักรรอวัตถุดิบที่จะป้อนเพื่อทำการผลิตต่อ เครื่องจักรเสียรอการซ่อม ฯลฯ เมื่อเกิดการรอคอย ขึ้นแล้วจะส่งผลให้การผลิตเป็นไปอย่างล่าช้า การส่งมอบสินค้าไม่ทันกำหนด

7. ความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว

การเคลื่อนไหวด้วยท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือการทำงานกับเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีขนาด น้ำหนัก หรือสัดส่วนที่เหมาะสมกับร่างกายของผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานๆ ก็จะทำให้เกิดความเมื่อยล้าต่อร่างกาย และยังทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอีกด้วย

สรุปแล้ว การลดความสูญเสียต่างๆ ในกระบวนการผลิต เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน และสามารถวัดได้จาก ปริมาณผลผลิต และปริมาณของเสีย จากกระบวนการผลิต นั้นๆ

5. ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด (BTE) เป็นบริษัทที่เป็นของคนไทย ก่อตั้งเมื่อปี 2507 ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ จะผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นหลัก ซึ่งจะผลิตส่งให้โรงงานประกอบรถยนต์ และในปี

2533 ได้มีการตั้งโรงงานอีกแห่งที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลิตชิ้นส่วนประกอบของ Compressor ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ทั้งสองโรงงานนี้เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งขายให้กับลูกค้าในประเทศไทยทั้งหมด และลักษณะการขายสินค้าจะเป็นแบบส่งตรงเข้าโรงประกอบของลูกค้าจะไม่วางจำหน่ายเอง

การบริหารงานทางบริษัทได้ใช้ระบบบริหารคุณภาพ QS-9000 ซึ่งเป็นที่ยอมรับของลูกค้าในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ และทางบริษัทเองกำลังดำเนินการเตรียมการเข้าสู่การรับรองระบบคุณภาพ ISO-TS16949 ในปี 2549 ซึ่งเป็นระบบที่จะมาแทนระบบ QS-9000 ที่จะหมดอายุลงในปี 2549

สินค้าของโรงงาน ที่ส่งขายให้ลูกค้า เช่น ท่อไอเสียรถยนต์ หม้อพักไอเสียรถยนต์ คานขวางรถยนต์ และชิ้นส่วนที่ประกอบกับตัวรถอื่นๆ

ในส่วนเครื่องมือในการผลิตทางบริษัทจะทำการออกแบบและสร้างเอง โดยที่กระบวนการผลิตของทั้งสองบริษัทมีความคล้ายกัน คือ ปั้นขึ้นส่วนหลักในแบบต่างๆกัน แล้วนำมาประกอบกันด้วยการเชื่อมในแบบต่างๆ ซึ่งการเชื่อมของบริษัทมีการเชื่อมด้วยคนและใช้ Robot Arm และในส่วนกระบวนการผลิตนี้ทางบริษัทได้มี Technical Assistant Agreement กับ บริษัท Nissin Kogyo ประเทศญี่ปุ่น

ในการดำเนินงานธุรกิจโดยทั่วไปต้องอาศัยหลักการจัดการและการบริหารงานที่ดีและในส่วนของการบัญชีบริหารนั้นมีการใช้งานค่อนข้างน้อยเพราะเป็นธุรกิจแบบ SME แต่มีส่วนการทำต้นทุนผลิตภัณฑ์ทางผู้บริหารได้เห็นความสำคัญจึงให้พยายามประยุกต์ใช้ระบบบัญชีต้นทุนผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารนำประโยชน์มาใช้ในการบริหารต้นทุนอย่างเต็มที่

ในการบริหารงาน ได้แบ่งสายงานตามหน้าที่ออกเป็น 7 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายการตลาดและวางแผน (Marketing & Planning) ทำหน้าที่ในส่วนของการตลาดและทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานกับภายในโดยดำเนินการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับมาจากลูกค้าการผลิตตามการสั่งซื้อของลูกค้า

2. ฝ่ายจัดซื้อ (Purchasing) ทำหน้าที่ในการสั่งซื้อวัตถุดิบ สำหรับใช้ในการผลิตตามการสั่งซื้อของลูกค้า ตามแผนงานของฝ่ายวางแผนการผลิตของแผนก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ส่วนงานจัดซื้อวัตถุดิบทางตรง (Direct Material Control) จัดซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตโดยตรง เช่น เหล็กแผ่น, ท่อเหล็ก เป็นต้น

2.2 ส่วนการจัดซื้อวัตถุดิบทางอ้อม (Indirect Material Control) จัดซื้อ วัตถุดิบที่ใช้สนับสนุนให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เช่น Nut, Screw, ลวดเชื่อม เป็นต้น

2.3 ส่วนการจัดซื้อ Outside Part ทำหน้าที่จัดซื้อชิ้นส่วนย่อยๆหรือบริการต่างๆจากภายนอกที่จะมาประกอบชิ้นส่วนหลักของบริษัท เช่น ชิ้นส่วนBoss, ชุบซิงค์, ฟันสี เป็นต้น

3. ฝ่ายควบคุมการผลิต (Production Control) ทำหน้าที่ในการรับคำสั่งซื้อจากทางลูกค้า แล้วทำการวางแผนการผลิตในแต่ละเดือน โดยใช้ Programสำเร็จรูป MRP2000 รวมทั้งผลักดันในการผลิตเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อส่งมอบสินค้าตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนงานดังนี้

4. ฝ่ายวิศวกรรม (Engineering) ทำหน้าที่ในการออกแบบขั้นตอนการผลิต รวมถึงเลือกใช้เครื่องมือ, เครื่องจักรทุกขั้นตอนการผลิต เพื่อให้ได้ชิ้นงานตามแบบการผลิตของลูกค้า โดยแบ่ง 2 ส่วนงานดังนี้

4.1 ออกแบบ (Technical) ทำหน้าที่ในการออกแบบขั้นตอนการผลิต, ออกแบบแม่พิมพ์และเครื่องมือที่จะใช้ในระบบการผลิตทั้งหมด

4.2 สร้างแม่พิมพ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการผลิตทั้งหมด

5. ฝ่ายผลิต (Production) ทำหน้าที่ในการผลิต ซึ่งต้องอาศัยเครื่องจักรช่วยผลิตตามแผนการผลิตของส่วนงาน Planning ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วนงานดังนี้

5.1 แผนกปั๊ม เป็นกระบวนการผลิตชิ้นงานที่เป็นทั้งในส่วนของผลิตแล้วเป็นสินค้าสำเร็จรูปและสินค้าระหว่างกระบวนการ จะทำการผลิตโดยเครื่องปั๊มที่มีขนาดต่าง ๆ กัน

5.2 แผนกประกอบ1 เป็นกระบวนการผลิตงานเชื่อมแบบ ARC Welding MIG & TIGที่ใช้เครื่อง เชื่อมต่าง ๆ เช่น เชื่อมโดยพนักงาน และเชื่อมโดยใช้ Robot ที่ใช้พนักงานควบคุม

5.3 แผนกประกอบ2 เป็นกระบวนการผลิตงานเชื่อมแบบ ARC Welding SPOT ที่ใช้เครื่องเชื่อมSPOT

6. ฝ่ายประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ทำหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพ ตั้งแต่การรับวัตถุดิบจากผู้ส่งมอบจนกระทั่งผลิตเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนงานดังนี้

6.1 Incoming Quality Control ทำหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบจากผู้ขาย

6.2 Final Inspection ควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนสุดท้าย ก่อนการส่งมอบให้ทางลูกค้า

6.3 Laboratory ทำการสอบเทียบ และควบคุมเครื่องมือวัดให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

7. ฝ่ายซ่อมบำรุง (Maintenance) ทำหน้าที่ในการบำรุงรักษา ทั้งในส่วน Predictive และ Preventive เครื่องจักรทุกชนิดภายในบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด

8. ฝ่ายขายและขนส่ง ทำหน้าที่ออกแบบ Packaging และ ระบบที่จะใช้ในการขนส่งสินค้าให้ตรงตามเวลาและคุณภาพ ที่ลูกค้าต้องการ

นโยบายหรือเป้าหมายของบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ปี 2548

1. ผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ไม่เกิน 130 PPM (Part per million)

2. เพิ่ม Productivity 10 %

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์ 6 ด้านคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุ 20-28 ปี สถานภาพ โสด ระดับ การศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป เงินเดือน 6,000-19,000 บาทและระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน 7-9 ปี ทักษะของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ด้านการ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้าน พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุทาทิพย์ ยันประเวทย์ (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำการ บำรุงรักษาทีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮล ดิงส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน TPM แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่มีระดับ 0.05 ความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบ TPM ในระดับน้อย ทักษะของ พนักงานเกี่ยวกับระบบ TPM , การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำ TPM และ การ ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน TPM

ศุภสิทธิ์ กิตชัย (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระบบงานและเครื่องมือสนับสนุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัทอะโรเมติกส์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้าง คุณภาพในองค์กร มีความคิดเห็นปานกลางเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลตอบแทน การออกแบบงาน ใหม่ การฝึกอบรมในองค์กร และการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากร มีความคิดเห็นด้วยใน ระดับน้อยเกี่ยวกับการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บังคับบัญชาและการสื่อสารระหว่างบุคลากรใน หน่วยงานเดียวกัน และมีความคิดเห็นด้วยน้อยมาก เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่าง หน่วยงานภายในองค์กร ประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพในองค์กร , ระบบการให้รางวัลตอบ แทนและการฝึกอบรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระบบการออกแบบงานใหม่และช่องทางการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในรูปแบบสมการเชิงซ้อน การขาดงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพ และมีทิศทางตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพและการออกแบบงานใหม่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539:98) ได้ศึกษาวิจัย ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรเพศมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และมีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกัน ตัวแปรที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้มีตัวแปรเดียวคือ ความพึงพอใจในงาน

อรทัย ชาญการคำ (2546:บทคัดย่อ) ทศนคติและพฤติกรรมการทำงานภายใต้การควบคุมด้วยเทคนิค SPC: กรณีศึกษา ฝ่ายผลิต แผนก Machine Shop for Spindle Motor 1 กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน , ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของพนักงานด้านการนิเทศงานของการควบคุมด้วยเทคนิค SPC ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน และในส่วนของเพศ, ทศนคติในด้านการนิเทศงาน และทัศนคติในด้านการควบคุมกระบวนการด้วยเทคนิค SPC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 90 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาโดยการทำสำมะโน(Census) จากประชากรทุกคนในระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต ที่ปฏิบัติการภายใต้นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน (ข้อมูลเดือน สิงหาคม 2548)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจาก ตำรา ,เอกสาร ,บทความ ,ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม(Questionnaire)
2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้มา เพื่อศึกษาทัศนคติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดและแบบหลายตัวเลือก โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)
2. สถานภาพสมรส เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกได้ 2 ข้อ (Two Way Question) และคำถามมีความหมายเชิงบวกและลบ แบ่งเป็น 7 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ โดยมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบถูก ได้ 1 คะแนน

ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

ส่วนที่3 แบบสอบถามวัดทัศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามที่สร้างโดยใช้ Rating Scale มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวกโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (คุณทลี เวชสาร,2542:108-109)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 2 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นแบบสเกลการจัดประเภทการให้คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1. ในด้านผลผลิตฯ

คำตอบ	คะแนน
ผลผลิตเพิ่มขึ้นมาก	5
ผลผลิตเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก	4
ผลผลิตเพิ่มขึ้นปานกลาง	3
ผลผลิตเพิ่มขึ้นน้อย	2
ผลผลิตเท่าเดิม	1

2. ในด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

คำตอบ	คะแนน
ผลผลิตเสียต่อเดือนเป็นศูนย์	5
ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงมาก	4
ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงปานกลาง	3
ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงน้อย	2
ผลผลิตเสียต่อเดือนเท่าเดิม	1

3. นำแบบสอบถามเสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อแก้ไขและปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาความเข้าใจ และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) กับ พนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยจะดำเนินการที่บริษัท บี.ที.โอโต้พาร์ท จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานในเครือเดียวกันที่มีกระบวนการผลิตเหมือนกัน ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา ,2546:249-7) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชย์ บัญชา 2546:449) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .9218

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแล้ว เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบขอความเห็นชอบเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 90 ชุด โดยนำไปแจกให้พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ทุกคนที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามที่แจกให้พนักงานกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Version11.5 โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.แบบสอบถาม ส่วนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2.แบบสอบถาม ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3.แบบสอบถาม ส่วนที่3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ โดย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

4.แบบสอบถาม ส่วนที่4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

การทดสอบสมมุติฐาน

1. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of variance: One Way ANOVA)

2. ทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ความรู้ในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงาน ภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้วย สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) โดยจัดกลุ่มตัวแปรด้านความรู้ และ ทัศนคติของพนักงาน ตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ข้อมูลความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ความรู้แต่ละด้าน อันตรภาคชั้น(Interval) = พิสัย(range) / จำนวนชั้น
 พิสัย(Range) = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
 จำนวนชั้น = 3 ชั้น
 ดังนั้น อันตรภาคชั้น = $(5-1) / 3 = 1.33$ คะแนน
 เกณฑ์ในการแปลความหมาย แบ่งกลุ่มตามคะแนน ดังนี้
 1.00-2.33 คะแนน = มีความรู้น้อย
 2.34-3.67 คะแนน = มีความรู้ปานกลาง
 3.68-5.00 คะแนน = มีความรู้มาก

2. ความรู้รวม อันตรภาคชั้น(Interval) = พิสัย(range) / จำนวนชั้น
 พิสัย(Range) = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
 จำนวนชั้น = 3 ชั้น
 ดังนั้น อันตรภาคชั้น = $(35-1) / 3 = 11.33$ คะแนน
 เกณฑ์ในการแปลความหมาย แบ่งกลุ่มตามคะแนน ดังนี้
 1.00-12.33 คะแนน = มีความรู้น้อย

12.34-23.67	คะแนน = มีความรู้ปานกลาง
23.68-35.00	คะแนน = มีความรู้มาก

ข้อมูลทัศนคติ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จัดกลุ่มตามคะแนน และเกณฑ์การประเมินผล ใช้เกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้(ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2544:95)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น(Interval)} &= \text{พิสัย(range)} / \text{จำนวนชั้น} \\ \text{พิสัย(Range)} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{จำนวนชั้น} &= 5 \text{ ชั้น} \\ \text{ดังนั้น อันตรภาคชั้น} &= (5-1) / 5 = 0.8 \text{ คะแนน}\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คะแนน = มีทัศนคติดีน้อยที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คะแนน = มีทัศนคติดีน้อย
	ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คะแนน = มีทัศนคติดีปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คะแนน = มีทัศนคติดี
	ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คะแนน = มีทัศนคติดีที่สุด

ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน จัดกลุ่มตามคะแนน และเกณฑ์การประเมินผล ใช้เกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้(ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2544:95)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น(Interval)} &= \text{พิสัย(range)} / \text{จำนวนชั้น} \\ \text{พิสัย(Range)} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{จำนวนชั้น} &= 5 \text{ ชั้น} \\ \text{ดังนั้น อันตรภาคชั้น} &= (5-1) / 5 = 0.8 \text{ คะแนน}\end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมิน	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คะแนน = มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คะแนน = มีประสิทธิภาพน้อย
	ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คะแนน = มีประสิทธิภาพปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คะแนน = มีประสิทธิภาพมาก
	ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คะแนน = มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows Version 11.5 เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2538:101)

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

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา 2544:60)

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

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

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา 2544:69)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่าง

คำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ
------------------------------	-----	--------------------------------

หมายเหตุ ค่า Cronbach' Alpha เป็นค่าต่ำสุดของค่าความเชื่อถือได้ที่แท้จริงของการสำรวจ

3. สถิติใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรการหาค่า t - Test เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 คือ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 360)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวประกอบ (One Way Analysis of variance: One Way ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4, และ ข้อที่ 5 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2541: 249)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom : DF) ระหว่างกลุ่ม คือ k-1

ภายในกลุ่ม $n - k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n - 1$

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

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

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

3.3 สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ใช้ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 6 และข้อ 7 ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2538:107)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
		$\sum x$	แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
		$\sum y$	แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
		$\sum x^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
		$\sum y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
		$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
		n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2547 : 350-351) คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์. 2542:508)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
F-Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้านผลของประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับของพนักงานกับในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	11	12.20
26--30 ปี	25	27.80
31 ปี ขึ้นไป	54	60.00
รวม	90	100.00
2. สถานภาพสมรส		
โสด	35	38.90
สมรส	53	58.90
หย่าร้าง / หม้าย*	2	2.20
รวม	90	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	27	30.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	28	31.10
มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	35	38.90
รวม	90	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 6 ปี	35	38.90
7 – 12 ปี	26	28.90
13 ปี ขึ้นไป	29	32.20
รวม	90	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 8,000 บาท	48	53.40
8,001 - 9,000 บาท	21	23.30
9,001 บาท ขึ้นไป	21	23.30
รวม	90	100.00

*ไม่นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 90 คน จำแนกตามลักษณะ ได้ดังนี้

1. อายุ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมามีอายุ ระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 มีจำนวนน้อยที่สุด

2. สถานภาพสมรส พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมามีสถานภาพโสด มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 และสถานภาพหย่า / หม้าย มีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 มีจำนวนน้อยที่สุด

3. การศึกษา จะเห็นได้ว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีจำนวนน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าขนาดของแต่ละกลุ่มใกล้เคียงกันมาก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่เกิน 6 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมามีประสบการณ์ 13 ปีขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และประสบการณ์ 7 - 12 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 มีจำนวนน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าขนาดของแต่ละกลุ่มใกล้เคียงกันมาก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาเท่ากัน 2 กลุ่ม คือมีรายได้ 8,001-9,000 บาท และ 9,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 7 ด้าน และความรู้โดยรวม นำเสนอในรูป ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยที่ ความรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

1. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป
2. ความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น
3. ความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง
4. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊วงานเสีย
5. ความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล
6. ความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย
7. ความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว

ตาราง 2 แสดงข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ความรู้ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (มีความรู้)
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป	4.63	.550	มาก
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น	4.10	.735	มาก
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง	3.36	.987	ปานกลาง
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊สงานเสีย	4.54	.639	มาก
ด้านความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ	4.09	.907	มาก
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย	3.82	1.128	มาก
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว	4.24	.812	มาก
ความรู้รวม	28.82	3.182	มาก

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้ดังนี้
 ความรู้โดยรวม, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป, ด้านความสูญเสีย
 เนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊สงานเสีย,
 ด้านความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอ
 คอย และด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้มาก
 ความรู้ในด้านความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มี
 ความรู้ปานกลาง

ตอนที่3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย
 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเสนอในรูป ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ทัศนคติของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (ทัศนคติ)
1. ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.02	.764	ดี
2. การจัดเตรียมวิธีการทำงานดี ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก	4.36	.624	ดีที่สุด
3. เครื่องมือสามารถปรับตั้งได้ง่ายและรวดเร็ว	4.12	.791	ดี
4. เครื่องมือในการผลิตมีคุณภาพดี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.41	.685	ดีที่สุด
5. ฝ่ายวิศวกรรมให้ความร่วมมือในการปรับปรุงเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.91	.895	ดี
6. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบชิ้นงานเริ่มต้นได้เร็วขึ้น	3.71	1.019	ดี
7. ฝ่ายจัดซื้อสามารถจัดหาวัตถุดิบให้ได้ทันตามแผนการผลิต	3.84	.860	ดี
8. เครื่องมือในการขนย้ายทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.76	.998	ดี
ทัศนคติเฉลี่ย	4.02	.574	ดี

จากตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นที่แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติ ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติดีที่สุดในเรื่องคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต และการออกแบบวิธีการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 และ 4.36 ตามลำดับ และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติดีในเรื่องการปรับตั้งเครื่องมือ,นโยบายการ

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน,ความร่วมมือของฝ่ายวิศวกรรม,ความร่วมมือของฝ่ายจัดซื้อ,เครื่องมือที่ใช้ในการขนย้ายและความร่วมมือของฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 , 4.02 , 3.91 , 3.84 , 3.76 และ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเสนอในรูป ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (ประสิทธิภาพ)
	ผลผลิต เพิ่มขึ้น	ผลผลิต เพิ่มขึ้น	ผลผลิต เพิ่มขึ้น	ผลผลิต เพิ่มขึ้น	ผลผลิต เท่าเดิม			
	มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	น้อย				
ด้านอัตราผลผลิต	13 14.4%	29 32.2%	44 48.9%	1 1.1%	3 3.3%	3.53	.877	มาก
ด้านผลผลิตเสียต่อ เดือน	17 18.9%	29 32.2%	33 36.7%	3 3.3%	8 8.9%	3.49	1.114	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมากในด้านอัตราผลผลิต และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นปานกลางในด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้านผลของประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้
นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านอัตรา	ระหว่างกลุ่ม	2	.413	.206	.264	.769
ผลิต	ภายในกลุ่ม	87	67.987	.264		
	รวม	89	68.400			
ด้านผลผลิตเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	.980	.490	.389	.679
ต่อเดือน	ภายในกลุ่ม	87	109.509	1.259		
	รวม	89	110.489			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลิตและด้านผลผลิตเสียต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

เนื่องจากจำนวนพนักงานที่มีสถานะภาพ หย่าร้าง/หม้าย มีเพียง 2 คน จึงทำให้ทำการทดสอบสมมติฐานนี้ได้เพียง 2 กลุ่ม คือ โสดกับสมรสเท่านั้น

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานะภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	โสด		สมรส		t-test for Equality of Means		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านอัตราผลผลิต	3.34	.906	3.64	.857	-1.564	86	.121
ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	3.14	1.061	3.70	1.102	-2.347	86	.021*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานะภาพของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Independent Samples t - test จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านอัตราผลผลิต พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสมีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่มีสถานะภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านอัตราผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.517	1.259	1.662	.196
	ภายในกลุ่ม	87	65.883	0.757		
	รวม	89	68.400			
ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.304	2.652	2.193	.118
	ภายในกลุ่ม	87	105.185	1.209		
	รวม	89	110.489			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.042	.021	.027	.974
	ภายในกลุ่ม	87	68.358	.786		
	รวม	89	68.400			
ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	.215	.107	.085	.919
	ภายในกลุ่ม	87	110.274	1.268		
	รวม	89	110.489			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านอัตราผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.257	1.129	1.484	.232
	ภายในกลุ่ม	87	66.413	.760		
	รวม	89	68.400			
ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.257	3.612	3.043	.053
	ภายในกลุ่ม	87	103.265	1.187		
	รวม	89	110.489			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 6 ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6.1 ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาจากด้านผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต

ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน ด้านอัตราผลผลิต	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลความหมาย
ด้านความสูญเสียจากการผลิตมากเกินไป	- .103	.336	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียจากการเก็บวัสดุคงคลัง ที่ไม่จำเป็น	.126	.238	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียจากการขนส่ง	- .105	.326	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของ เสียหรือแก้ไขงานเสีย	- .063	.556	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการ ผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ	.053	.622	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย	.142	.180	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว	.052	.629	ไม่มีความสัมพันธ์
ความรู้รวม	.042	.691	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน **ด้านอัตราผลผลิต** พบความสัมพันธ์ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้รวม ความรู้ในทุก ๆ ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาจาก**ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน** สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน **ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้
นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลความหมาย
1. ความสูญเสียจากการผลิตมากเกินไป	.021	.846	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความสูญเสียจากการเก็บวัสดุคงคลัง ที่ไม่จำเป็น	.063	.555	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความสูญเสียจากการขนส่ง	- .017	.875	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของ เสียหรือแก้ไขงานเสีย	- .064	.550	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการ ผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ	.079	.460	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย	.213*	.044	มีความสัมพันธ์ ค่อนข้างต่ำในทิศทาง เดียวกัน
7. ความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว	.140	.189	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ความรู้รวม	.148	.163	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน พบความสัมพันธ์
ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้รวม และความรู้อีกหลาย ๆ ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.5 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย มีความสัมพันธ์
ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผล
การทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 7 ทัศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ทัศนคติ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลความหมาย
ด้านอัตราผลผลิต	.359**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับ ค่อนข้างต่ำ
ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน	.293**	.005	มีความสัมพันธ์ระดับ ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบความสัมพันธ์ดังนี้

ด้านอัตราผลผลิต ทิศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .359 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน ทิศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .239 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึง ระดับความรู้ในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยให้ผู้ประกอบการพิจารณาและเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ทางการคัดเลือกพนักงานในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ การฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารงานการผลิต รวมทั้งผลงานวิจัยยังมีประโยชน์ให้กับกลุ่มธุรกิจที่ต้องการเพิ่มศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ และใช้ข้อมูลในเชิงวิชาการมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ต่อนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับรายได้
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัด ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
6. ความรู้ ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
7. ทศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษานักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิตบริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริง จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 90 คน โดยวิธีการสำมะโนประชากรตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามคืน 90 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close - end Questions) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกได้ 2 ข้อ (Two Way Question) และคำถามมีความหมายเชิงบวกและลบ แบ่งเป็น 7 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ โดยมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดทัศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามที่สร้างโดยใช้ Rating Scale มีการกำหนดระดับการ

ประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวก

ส่วนที่4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 2 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นแบบสเกลการจัดประเภทการให้คะแนน มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจิ เนียร์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถามในส่วนต่างๆ , การกรอกแบบสอบถามให้กับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Version 11.5
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .9218

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)
3. การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่า t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ความรู้ ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านอัตราผลผลิต และ ผลผลิตเสียต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 7 ทศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์

ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ ทศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านอัตราผลผลิต และ ผลผลิตเสียต่อเดือน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 31 ปีขึ้นไป ด้านสถานะภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 8 , 000 บาท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 7 ด้าน

จากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป, ด้านความรู้ความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล, ด้านความรู้ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป, ความรู้โดยรวมทั้ง 7 ด้าน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้มาก

ส่วนในด้านความสูญเสียเนื่องจากการขนส่งพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ปานกลาง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ว่า

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติดี ในเรื่องนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, เครื่องมือสามารถปรับตั้งได้ง่ายและรวดเร็ว, ความร่วมมือในการปรับปรุงเครื่องมือ, ระยะเวลาในการตรวจสอบชิ้นงานเริ่มต้น, การจัดหาวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิต, เครื่องมือในการขนย้ายในกระบวนการและในระบบการผลิต และทัศนคติโดยรวม

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติที่ดีที่สุดในเรื่องการออกแบบงานและวิธีในการทำงาน และคุณภาพเครื่องมือในการผลิต

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือน สรุปได้ว่า

4.1 ด้านผลผลิต

ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านอัตราผลผลิตพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก

4.2 ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านผลผลิตเสียต่อเดือนพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านอัตราผลผลิตซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความรู้ ทั้ง 7 ด้าน กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือน สรุปได้ดังนี้

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพแต่ละด้านในการเพิ่มประสิทธิภาพในทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต

ความรู้ในด้านความสูญเสียจากการผลิตมากเกินไป,ด้านความสูญเสียจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น, ด้านความสูญเสียจากการขนส่ง, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสียหรือแก้ไขงานเสีย, ด้านความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว, ความรู้รวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพแต่ละด้านในการเพิ่มประสิทธิภาพในทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

ความรู้ในด้านความสูญเสียจากการผลิตมากเกินไป, ด้านความสูญเสียจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น, ด้านความสูญเสียจากการขนส่ง, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสียหรือแก้ไขงานเสีย, ด้านความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล, ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว, ความรู้รวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนความรู้ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทัศนคติ กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือน สรุปได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้าน ผลผลิต โดยที่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้าน ผลผลิต โดยที่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การทดสอบข้อมูลทางลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังนี้

1.1 พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง ด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะบริษัทเองได้มีการออกแบบการทำงานให้สามารถทำงานได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุดังนั้นอายุจึงไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทาทิพย์ ยันประเวทย์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบำรุงรักษาทวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม(TPM)ของฝ่ายผลิต ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำ TPM แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่สถานะภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันภายใต้
นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
ด้านอัตราผลผลิตที่เป็นเช่นนั้นถ้ามองในด้านความรับผิดชอบอาจจะมาจากบริษัทมีการกระตุ้น
ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบจึงทำให้ความแตกต่างของสถานะภาพสมรสไม่มี
ผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกันที่ ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541:47-48) พฤติกรรมของบุคคล
โดยทั่วไปมีผลมาจากตัวแปรต่างๆสถานะภาพสมรสมีผลต่องาน โดยที่พนักงานที่สมรสแล้วจะ
ขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turn-Over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความ
พึงพอใจในงานสูงกว่าผู้เป็นโสด

1.3 พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้าน
อัตราผลผลิตและด้านผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าใน
บริษัทมีระบบการฝึกอบรมและประเมินผลที่ดีก่อนที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานจริงซึ่งสามารถลด
ความแตกต่างของระดับการศึกษาจึงไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพิทย ยันประเวทย์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษา
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม(TPM)
ของฝ่ายผลิต ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่
แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำ TPM แตก ต่างกัน

1.4 พนักงานที่ประสบการณ์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง ด้าน
อัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าใน
บริษัทมีระบบการออกแบบงานที่ทำให้ง่ายและสามารถทำงานทดแทนกันได้จึงทำให้
ประสบการณ์ไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ สุทธิพิทย ยันประเวทย์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม(TPM)ของฝ่ายผลิต ที่พบว่า
เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันไม่ทำให้
ประสิทธิภาพในการทำ TPM แตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน
ต่างกันภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน
ทั้ง ด้านอัตราผลผลิต และด้านผลผลิตเสียต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็น
เพราะว่าบริษัทมีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานทั้งเรื่องอาหาร 3 มื้อและค่าจ้างสูงกว่าค่าแรง

ขั้นต่ำจึงไม่มีปัญหามากในเรื่องค่าใช้จ่าย จึงทำให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทาทิพย์ ยันประเวทย์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบำรุงรักษาทวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม(TPM)ของฝ่ายผลิต ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำ TPM แตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตมากเกินไป, ความสูญเสียเนื่องจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น, ความสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง, ความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสีย / แก๊วงานเสีย, ความสูญเสียเนื่องจากการกระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล, ความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย และความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏ ผลดังนี้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ความรู้ของพนักงานในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความรู้ทั้ง 7 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอัตราผลผลิต และ ด้านผลผลิตเสียต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย พบว่าความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 7 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริ่ง จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านผลผลิตและด้านผลผลิตเสียต่อเดือน เหตุ ผลสนับสนุนผลการ วิจัยครั้งนี้ พิจารณาได้จากแต่ละแผนกโดยผู้จัดการ จัดให้มีการดำเนินการสอนกันในสถานที่ทำงานจริงและการอบรมสั้นๆ ซึ่งเป็นเพียงการอธิบาย ทฤษฎี วิธีการ และผลที่จะได้รับจากการปฏิบัติตาม หากพนักงานผู้เรียนสามารถจดจำได้และสามารถตอบคำถามในแบบสอบถาม ได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ประกิจ รัตนสุวรรณ (2525 : 103) ซึ่งได้ให้ความหมาย ของความรู้ คือ ความ สามารถที่จะคงไว้ในสมอง ซึ่งเรื่องราวทั้งปวง และ ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความในเรื่องราวต่างๆ แต่การนำเอาวิธีการดังกล่าวประยุกต์ใช้นั้นอาจขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการนำวิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติ และยังต้องมีความสามารถในการนำหลักการที่ได้ไปสัมพันธ์กับเรื่องต่างๆในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสมมติฐานในข้อนี้จึงแสดงผลออกมาว่า ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏ ผลดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิต พบว่าทัศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวและมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือน พบว่าทัศนคติของพนักงานในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวและมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งหมายความว่าทัศนคติของพนักงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน (2540 : 7) ซึ่งกล่าวว่า องค์กรมีองค์ประกอบเกี่ยวกับงานหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์กร การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์กรต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน จะช่วยเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์ประกอบของงานได้ โดยองค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร สมาชิกร่วมงาน การจัดการ ลักษณะงาน มีผลต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกับพฤติกรรมในการทำงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด และจากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความรู้ ควรกำหนดให้มีการฝึกอบรมในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ชัดเจน คือ บรรจุลงในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั้งในส่วน of พนักงานที่ทำงานอยู่เดิมและที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานใหม่

2. ด้านทัศนคติ ควรจัดให้มีเป็นกิจกรรม หรือสร้างบรรยากาศในการแข่งขัน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมด้วยเพื่อให้พนักงานทุกคน, ทุกระดับเกิดความตระหนักถึงความสำคัญและต้องให้ทราบถึงเหตุผลที่บริษัทและพนักงานในการที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมที่ควรจะทำเนมีการมีดังนี้

2.1 ตั้งทีมงานในออกแบบและพัฒนากระบวนการผลิตการร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ(Work Group) คือ ฝ่ายวิศวกรรม, ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายวางแผนการผลิต และฝ่ายผลิต ในการหาข้อเสนอแนะในการที่จะปรับปรุงเครื่องมือและกระบวนการผลิต โดยต้องกำหนดให้มีตัวแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิตมีส่วนร่วมด้วย

2.2 ให้มีกิจกรรม แข่งขันในเรื่อง การเพิ่มผลผลิต ระหว่างแผนกในฝ่ายผลิต

2.3 บริษัทต้องส่งเสริมและสนับสนุน กำลังคน , เครื่องมือและเครื่องจักร , การฝึกอบรม และที่สำคัญรางวัลในส่วนของกิจกรรมที่มีการแข่งขันกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาความรู้ในด้านอื่นด้วย คือ ความรู้ในด้านการตรวจสอบ , ความรู้ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน , ผลตอบแทนของงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สวัสดิการของบริษัท

3. ควรจะศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายหรือแผนกอื่นๆด้วย คือ ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ฝ่ายจัดส่ง

4. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในด้านอื่นด้วย คือ ด้านความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2548). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2523). *การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ ชีวะปัญญาโรจน์ และศุภกิจ พงษ์อนันต์.*7 WASTES ความสูญเสีย 7 ประการ*.กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา.(2533).*องค์การเหตุผลและกลยุทธานารอยู่รอด*.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกและการพิมพ์
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร.(2545). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา:ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์*.สาริพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ.(2540). *พฤติกรรมองค์การ*.พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์.(2539). *ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.อัสสาเนา
- ประกิจ รัตนสุวรรณ.(2525). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*.กรุงเทพฯ:คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัสสาเนา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2520). *ทัศนคติ:การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล.(2544). *การบริหารและการจัดการองค์กรอุตสาหกรรม*.พิมพ์ครั้งที่2 กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- ไพศาล หวังวานิช.(2526). *การวัดผลทางการศึกษา*.กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์
- ภัทธา นิคมานัน.(2538). *การประเมินผลการเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์การพิมพ์.
- มัลลิกา ต้นสอน.(2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ:บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *“ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้”*. ข่าวสารการวิจัยศึกษา. หน้า 8-11 .

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.(2541). **พฤติกรรมองค์กร(Organization Behavior)**.กรุงเทพฯ: บริษัทวีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภสิทธิ์ กิตชัย.(2547). **ระบบงานและเครื่องมือสับส่นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย)**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ.(2544). **การบริหาร**.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์.(2530). **การประเมินผลทางการเรียนระดับมัธยมศึกษา**.กรุงเทพฯ.ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.อัสสัณา.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ.(2541). **พฤติกรรมองค์กร:ทฤษฎีและการประยุกต์**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันท์ อังเกิดโชค.(2530). **ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร**.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต(การปกครอง)บัณฑิตวิทยาลัย.กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.อัสสัณา
- สุพิน เกชาคุปต์.(2539). **พฤติกรรมองค์กรความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ:งานผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cronbach, L.J.(1951).**Coefficient alpha and the internal structure of test**. Psychometrika.
- Kotler, Philip.(2000).**Marketing Management**.The Millennium ed.New Jercy:Prentice Hall-Inc.
- Loyd L.Byards and Leslie W.Rue.(2000). **Human Resource Management. 6th ed.(international)** :McGraw-Hill.
- Peter Lassey. (1998). **Developing Learning Organization**. London:Kogan.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง	แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1	แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับท่านและมีความเป็นจริงมากที่สุด

1. อายุ
 - [] ต่ำกว่า 25 ปี
 - [] 26 - 30 ปี
 - [] 31 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพ
 - [] โสด
 - [] สมรส
 - [] หย่าร้าง / หม้าย
3. ระดับการศึกษา
 - [] ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
 - [] มัธยมศึกษาตอนต้น
 - [] มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - [] ไม่เกิน 6 ปี
 - [] 7 – 12 ปี
 - [] 13 ปีขึ้นไป
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - [] ไม่เกิน 8,000 บาท
 - [] 8,001 – 9,000 บาท
 - [] 9,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ของพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
ด้านความสูญเสียจากการผลิตมากเกินไป	-	-
1. การผลิตครั้งละมากๆ เกินความต้องการ ทำให้ลดต้นทุนในการผลิต		
2. หากผลิตเกินความต้องการ ทำให้เสียพื้นที่จัดเก็บมาก		
3. หากมีการผลิตมากเกินไปความต้องการต้องเตรียมภาชนะเพิ่มมากขึ้น		
4. การผลิตที่มากเกินไป ต้องใช้พื้นที่จัดเก็บมากและจัดเก็บไม่เป็นระเบียบ อาจทำให้ ชิ้นงานตกหล่นเสียหายได้		
5. การเก็บสินค้าไว้มากๆ จะทำให้มีสินค้าเหลือ หากมีการเปลี่ยนรุ่น		
ด้านความสูญเสียจากการเก็บวัสดุคงคลังที่ไม่จำเป็น	-	-
6. การจัดเก็บวัสดุมากเกินไปเกินความต้องการ ทำให้ลดต้นทุนในการผลิต		
7. การสั่งซื้อวัตถุดิบครั้งละมากๆ ทำให้ลดต้นทุนในการสั่งซื้อสินค้า		
8. การเก็บวัตถุดิบมากเกินไปทำให้เกิดต้นทุนในการเก็บรักษาเพิ่มขึ้น		
9. การจัดเก็บวัตถุดิบมากเกินไปเกินความต้องการ ไม่ดีเพราะควรใช้พื้นที่ส่วนในการผลิตสินค้า มากกว่า		
10. การจัดเก็บวัตถุดิบนานๆ อาจทำให้วัตถุดิบเสื่อมสภาพได้		
ด้านความสูญเสียจากการขนส่ง	-	-
11. การขนส่งระหว่างการผลิตที่เกินความจำเป็น ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น		
12. การขนส่งครั้งละมากๆ ถือว่าดีเพราะประหยัดเวลาในการส่ง		
13. การขนส่งในระหว่างการผลิตที่มีระยะไกล ไม่ทำให้เสียเวลาการผลิต		
14. การกำหนดพื้นที่ในการวางของต่างๆ จะช่วยลดการขนย้ายที่ไม่จำเป็นได้		
15. การขนส่งที่มีระยะใกล้ๆ หรือน้อยครั้งกว่า มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง ได้มากขึ้น		
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการผลิตของเสียหรือแก้ไขงานเสีย	-	-
16. การมีของเสียจากการผลิต ทำให้ต้นทุนสูงขึ้น		
17. ของเสียเป็นความรับผิดชอบของแผนควบคุมคุณภาพไม่ใช่ของฝ่ายผลิต		

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
18. การผลิตชิ้นงานเสีย 1 ชิ้น ถือว่าต้องทำการผลิตเพิ่มขึ้นอีก 1 ชิ้น		
19. การปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงาน เป็นการลดโอกาสที่จะเกิดของเสีย		
20. การเกิดของเสีย จะทำให้ต้นทุนในการจัดเก็บ และการทำลายเพิ่มขึ้น		
ด้านความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิตที่ขาดประสิทธิผล	-	-
21. การทำงานที่ไม่ถนัด จะทำให้ได้ผลผลิตน้อยกว่าที่ควรจะเป็น		
22. เครื่องมือที่ใช้เวลาการปรับตั้งเครื่องน้อยกว่า จะทำให้ผลผลิตมากกว่า		
23. กระบวนการผลิตที่ดีควรมีปริมาณงานในแต่ละขั้นตอนเท่าๆกัน		
24. ถ้าการทำงานของเครื่องจักรใช้เวลามากกว่ามาตรฐาน จะทำให้ได้ผลผลิตน้อย		
25. การใช้งานเครื่องจักรที่ไม่ได้มาตรฐาน อาจจะทำให้เกิดของเสียได้มากขึ้น		
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการรอคอย	-	-
26. การรอคอยชิ้นงานจากขั้นตอนก่อนหน้า ไม่ทำให้ผลผลิตลดลง		
27. การรอคอยชิ้นงานจากขั้นตอนก่อนหน้า ไม่ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น		
28. การรอคอยชิ้นงานจากขั้นตอนก่อนหน้า ไม่ทำให้เวลาในการผลิตและส่งสินค้าล่าช้า		
29. การปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีปริมาณงานในแต่ละขั้นตอนเท่าๆกันสามารถช่วยป้องกันการเสียเวลาจากการรอคอยได้		
30. การบำรุงรักษาเครื่องจักร เป็นการช่วยป้องกันการเสียเวลาเนื่องจากเครื่องจักรเสียได้		
ด้านความสูญเสียเนื่องจากการเคลื่อนไหว	-	-
31. การเคลื่อนไหวมาก จะทำให้ได้ผลผลิตมากขึ้น		
32. การเคลื่อนไหวโดยไม่จำเป็น ถือเป็นการเสียเวลาในการผลิต		
33. การส่งชิ้นงานระหว่างขั้นตอนที่มีระยะทางไกลกว่าจะทำให้ได้ผลผลิตมากกว่าการส่งชิ้นงานระหว่างขั้นตอนที่ใกล้กว่า		
34. การยกชิ้นงานหรือสิ่งของที่หนักเป็นเวลานานๆ ทำให้เกิดการเมื่อยล้า อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้		
35. การยกชิ้นงานหรือสิ่งของที่หนักเป็นเวลานานๆ ทำให้เกิดการเมื่อยล้า อาจทำให้ผลผลิตลดลงได้		

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ทัศนคติในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
2. การจัดเตรียมวิธีการทำงานดี ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก					
3. เครื่องมือสามารถปรับตั้งได้ง่ายและรวดเร็ว					
4. เครื่องมือในการผลิตมีคุณภาพดี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
5. ฝ่ายวิศวกรรมให้ความร่วมมือในการปรับปรุงเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น					
6. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบชิ้นงานเริ่มต้นได้เร็วขึ้น					
7. ฝ่ายจัดซื้อสามารถจัดหาวัตถุดิบให้ได้ทันตามแผนการผลิต					
8. เครื่องมือในการขนย้ายทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ภายหลังจากที่ท่านได้ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านสามารถผลิตชิ้นงาน ผลผลิตเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนหน้าที่บริษัทจะใช้นโยบายนี้

- [] ผลผลิตเพิ่มขึ้นมาก (เพิ่มขึ้น10% ขึ้นไป)
- [] ผลผลิตเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก (เพิ่มขึ้นประมาณ 7-9%)
- [] ผลผลิตเพิ่มขึ้นปานกลาง (เพิ่มขึ้นประมาณ 4-6%)
- [] ผลผลิตเพิ่มขึ้นน้อย (เพิ่มขึ้นประมาณ 1-3%)
- [] ผลผลิตเท่าเดิม

2. ภายหลังจากที่ท่านได้ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตเสียต่อเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนหน้าที่บริษัทจะใช้นโยบายนี้

- [] ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงมาก (ลดลงได้มากกว่า 90 %)
- [] ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงค่อนข้างมาก (ลดลงได้ประมาณ 66-90 %)
- [] ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงปานกลาง (ลดลงได้ประมาณ 36-65 %)
- [] ผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงน้อย (ลดลงได้ประมาณ 11-35 %)
- [] ผลผลิตเสียต่อเดือนเท่าเดิมหรือลดลงน้อยมาก (ลดลงได้น้อยกว่า 10 %)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

รองศาสตราจารย์ดร.สุภาพรพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์

อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์

รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๕693

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริง จำกัด” โดยมี อาจารย์ไพฑูริย์ อาหารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ์ และ อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริง จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย สุทธิพงษ์ สุวรรณสาริต
วันเดือนปีเกิด	22 ตุลาคม 2512
สถานที่เกิด	เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/9 ซอยประสานมิตร ถนนอินทรพิทักษ์ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Marketing and Planning Assistance Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2532	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างท่อและประสาน สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ.2534	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างท่อและประสาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ.2536	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการผลิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ.2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร