

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน
บริษัท ที.ราด(ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
วรรณภา ฉิมพลี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน
บริษัท ที.ราด(ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
วรรณภา ฉิมพลี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน
บริษัท ที.ราด(ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
วรรณยา ฉิมพลี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

วรรณ จิมพลี (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่. ราช (ประเทศไทย) จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่.ราช(ประเทศไทย)จำกัด ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 24-29 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมปลายหรือต่ำกว่า มีอายุงานมากกว่า 1 ถึง 5 ปีโดยมีระดับงาน 1-2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาท

ภายใต้ต้นนโยบายการเพิ่มผลผลิตพบว่าบริษัทมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการเพิ่มผลผลิตถึงพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตในระดับสูง พนักงานมีทัศนคติต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตและแรงจูงใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับดี และพนักงานมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในระดับปานกลาง

ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

1.ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแต่พบว่าพนักงานที่มีระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในระดับปานกลาง

3.ความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.ทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PARTICIPATION IN PRODUCTIVITY
POLICY OF T.RAD (THAILAND) COMPANY LIMITED.

AN ABSTRACT
BY
WORAYA CHIMPLEE

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

May 2008

Woraya Chimplee. (2008). *Factors affecting employees' participation in productivity policy of T.RAD(Thailand) Co.Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

The objectives of this research were to study factors affecting employee's participation policy of T.RAD (Thailand) Co., Ltd. The samples of the research were 165 employees. Questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used for data analyzing were percentage, mean, standard deviation ,t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

The research revealed that the majority of employees were aged between 24-29 years old, single marital status, having secondary education or below, had worked less than 1-5 years, has holding position in level 1-2 and having average monthly income between 7,000-8,999 Baht.

The results of the study concluded that the companys' communication in productivity policy were at moderate level. The employees were highly knowledgeable about productivity policy. Their attitude and motivation towards the productivity policy were rated at good level and employees' participation were in productivity policy rated at moderate level .

The results of hypothesis in this research were found as follows :

1.The demographic factor of employee such as age, marital status ,education working experience had no effect on employees' participation in productivity policy .But the position level and average income per month affected employees' participation in productivity policy.

2. Communication in productivity policy was related to the employees' participation in productivity policy at .01 statistically significant level in the same direction at the moderate level.

3. Knowledge in productivity policy was not related to the employees' participation in productivity policy at .05 statistically significant level .

4. Employees' attitude towards the productivity policy was not related to the employees' participation in productivity policy at .05 statistically significant level .

5. Motivation in productivity policy was related to the employees' participation in productivity policy at .01 statistically significant level in the same direction at the moderate level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน
บริษัท ที . ราว (ประเทศไทย) จำกัด ของวราญา ฉิมพลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ สนิทสุกร ชูทรัพย์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างสูงสุดจาก ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเต็มใจและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว น้องสาวและเพื่อนอันเป็นที่รัก ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือแนะนำการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จต่องานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยของน้อมบูชาคุณบิดามารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณความดี และความมานะ อุทิศหา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในวันนี้

วรญา นิมพลี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	13
ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์กร.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต.....	29
ประวัติความเป็นมาบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด.....	33
งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	82
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	85
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	99
ผนวก ก แบบสอบถาม.....	100
ผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	107
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	111

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตาม ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล.....	51
2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท.....	53
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความรู้ความเข้าใจของพนักงานในนโยบาย การเพิ่มผลผลิต.....	54
4 แสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยโดยรวมของความรู้ความเข้าใจของพนักงานใน นโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	55
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับการทัศนคติของพนักงาน ต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	56
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานต่อ การเพิ่มผลผลิต.....	57
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	58
8 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามอายุ.....	60
9 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
10 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามอายุงาน.....	63
11 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
12 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามระดับงาน.....	67
13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนใน นโยบายการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามระดับงานโดยใช้วิธี LSD.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุง การดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามระดับงานโดยใช้วิธี LSD	69
15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการติดตามผลงาน ด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามระดับงานโดยใช้วิธี LSD.....	70
16 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	71
17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนใน นโยบายการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี LSD	73
18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุง การดำเนินการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี LSD	74
19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการติดตามผลงาน ด้านกิจกรรมเพิ่มผลผลิตจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี LSD	75
20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับการมีส่วนร่วมใน นโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	76
21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย การเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายเพิ่มผลผลิตของพนักงาน	77
22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับการมี ส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	78
23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับการมี ส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต.....	79

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 องค์ประกอบของการสื่อสาร.....	24
--------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นแหล่งถ่ายทอดเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในด้านการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆโดยนำมาซึ่งการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี บุคลากร และต้นทุนในการผลิตของผู้ผลิตชิ้นส่วน โดยทั่วไปกิจการย่อมมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงในระยะยาวแต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจในโลกปัจจุบันซึ่งมีแนวโน้มชะลอตัวรวมถึงปัจจัยลบทางการผันผวนทางการเมือง ราคาน้ำมันซึ่งยังเคลื่อนไหวในระดับสูงนั้นส่งผลให้ผู้บริโภคมีความระมัดระวังในการตัดสินใจซื้อสินค้า สำหรับกิจการต่างหนีไม่พ้นการแข่งขันจากทั้งคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันหรือผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าทดแทนทั้งในและต่างประเทศ การที่องค์กรจะมีความสามารถในการแข่งขันได้นั้นองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าในตัวสินค้าและบริการ ราคาแข่งขันได้ ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานในฝ่ายต่าง ๆ และมีการนำนโยบายทำให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายต่างๆ นั้นจะประสบผลสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเป็นสำคัญ

การเพิ่มผลผลิตนับเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรทำให้มีความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้การผลิตสินค้าและบริการมีคุณภาพสูงขึ้นในปริมาณที่มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตเท่าเดิมหรือน้อยกว่าเดิมอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเพิ่มผลผลิตภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีระเบียบ การเพิ่มผลผลิตเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในองค์กร ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจะต้องกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงการผลิตผลงานที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรรักษาลูกค้าไว้ได้และทำให้องค์กรมีกำไรสูงขึ้น องค์กรเจริญเติบโตมากขึ้น คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น

บริษัท ที.ราต (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทข้ามชาติที่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนสำหรับรถจักรยานยนต์ รถยนต์ ระบบเครื่องปรับอากาศประเภทท่อทองแดง , งานเชื่อมทองแดง ซึ่งส่งขายทั้งภายในและส่งออกต่างประเทศ ซึ่งบริษัทต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันทั้งในและต่างประเทศซึ่งเป็นการแข่งขันในทุกด้านทั้งด้านราคา ด้านต้นทุนในการผลิต ด้านคุณภาพ ด้านการส่งมอบที่ตรงเวลา และ ด้านความรู้ความสามารถของ

บุคลากร เป็นต้น และในการที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละด้านได้นั้น ฝ่ายบริหารต้องมีการวางแผนนโยบาย เป้าหมาย แผนงานที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาในองค์การอย่างต่อเนื่องบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้ในองค์การเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ป้องกันหรือลดความสูญเสียของผลงานก่อนส่งมอบให้ลูกค้าทั้งภายในและลูกค้าภายนอก ซึ่งหากพนักงานทุกคนสามารถผลิตผลงานได้ตรงตามความต้องการของลูกค้าแล้ว ความสูญเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นก็จะไม่เกิดขึ้นนั้นหมายถึงต้นทุนการผลิตที่ลดลง ซึ่งในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตนั้นจะสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่จะทำให้มีการนำนโยบายไปกำหนดแผนงานและทำให้เป็นผล แต่ในทางปฏิบัตินั้นผู้วิจัยพบว่านโยบายการเพิ่มผลผลิตในองค์การนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ พนักงานบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจประกอบกับมีพนักงานใหม่หมุนเวียนเข้ามาซึ่งการสื่อสารอาจยังไม่ทั่วถึง และในการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งจะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยและองค์การในการนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้มาพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตลอดจนการวางแผนฝึกอบรมและการกำหนดแนวทางในการบริหารงานในองค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาถึงการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยา ในการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจในการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต
5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ที. ราด (ประเทศไทย) จำกัด กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัดนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในองค์กร โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนฝึกอบรมด้านการเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการสื่อสารเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตภายในองค์กรให้เหมาะสม
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และนำไปปรับปรุงพัฒนาให้เกิดการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น
4. ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในสำนักงานทั้งหมดใน บริษัท ที . ราด (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต ซึ่งรวมทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ยกเว้นระดับผู้จัดการขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 271 คน ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2550

กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท ที . ราด (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานภายใต้ นโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (วัลลภ ลำพาย: 2549) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน และผู้วิจัยได้ขอเพิ่มเป็น 165 คนโดยเป็นพนักงานในระดับงาน 1-7 เท่านั้นจากนั้นเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของจำนวนพนักงานจำแนกตามแผนก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากทุกแผนกและเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 165 คน เพื่อเป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 อายุ

1.1.1.1 18 ปี – 23 ปี

1.1.1.2 24 ปี – 29 ปี

1.1.1.3 30 ปีขึ้นไป

1.1.2 สถานภาพ

1.1.2.1 โสด

1.1.2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.2.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

1.1.3.2 อนุปริญญา / ปวส.

1.1.3.3 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

1.1.4 อายุงาน

1.1.3.1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี

1.1.3.2 มากกว่า 1 – 5 ปี

1.1.3.3 มากกว่า 5 – 10 ปี

1.1.5 ระดับงาน

1.1.5.1 ระดับ 1 - 2

1.1.5.2 ระดับ 3 - 5

1.1.5.3 ระดับ 6 - 7

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 7,000 – 8,999 บาท

1.1.6.2 9,000 – 10,999 บาท

1.1.6.3 11,000 – 11,999 บาท

1.1.6.4 12,000 บาทขึ้นไป

1.2 การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต

1.3 ความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

1.4 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่

1.4.1 ทักษะของพนักงาน

1.4.2 แรงจูงใจของพนักงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานในสำนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวของบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในนโยบายการเพิ่มผลผลิตตั้งแต่ระดับงาน 1 ถึง 7 โดยยกเว้นระดับผู้จัดการขึ้นไป

2. **การเพิ่มผลผลิต** หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยในการดำเนินธุรกิจให้เราได้ทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ โรงงาน ทุน(เครื่องจักร เทคโนโลยี วัตถุดิบ) ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ ความมีระเบียบวินัย ความพยายาม และความร่วมมือในการทำงาน ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพของงาน ระบบบริหารและวิธีการทำงานเพื่อทำให้ต้นทุนต่ำลง ลดการสูญเสียทุกรูปแบบการส่งมอบผลงานให้ทันเวลาและการเพิ่มประสิทธิภาพ

3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 **อายุงาน** หมายถึง ระยะเวลาของการทำงานที่บริษัทที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด นับตั้งแต่ปีที่เริ่มทำการทดลองงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

3.2 **ระดับงาน** หมายถึง ระดับของตำแหน่งของพนักงานที่กำหนดโดยบริษัทที.ราด (ประเทศไทย) จำกัดในขณะที่มีสภาพเป็นพนักงานของบริษัทโดยแบ่งได้ดังนี้

- 3.5.1 ระดับงาน 1 หมายถึง ระดับพนักงานทั่วไป
- 3.5.2 ระดับงาน 2 หมายถึง ระดับรองหัวหน้ากลุ่ม
- 3.5.3 ระดับงาน 3 หมายถึง ระดับหัวหน้ากลุ่ม
- 3.5.4 ระดับงาน 4 หมายถึง ระดับผู้ช่วยโฟร์แมน
- 3.5.5 ระดับงาน 5 หมายถึง ระดับโฟร์แมน
- 3.5.6 ระดับงาน 6 หมายถึง ระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน
- 3.5.7 ระดับงาน 7 หมายถึง ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ
- 3.5.8 ระดับงาน 8 หมายถึง ระดับผู้จัดการ / ผู้จัดการอาวุโส
- 3.5.9 ระดับงาน 9 หมายถึง ระดับผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ

3.6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างจากการทำงาน รวมค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลาที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนในขณะที่ทำงานกับบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด

4. การสื่อสารในองค์การด้านการเพิ่มผลผลิต หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนสารสนเทศข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสารต่างๆ ความรู้ภายในองค์การในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต

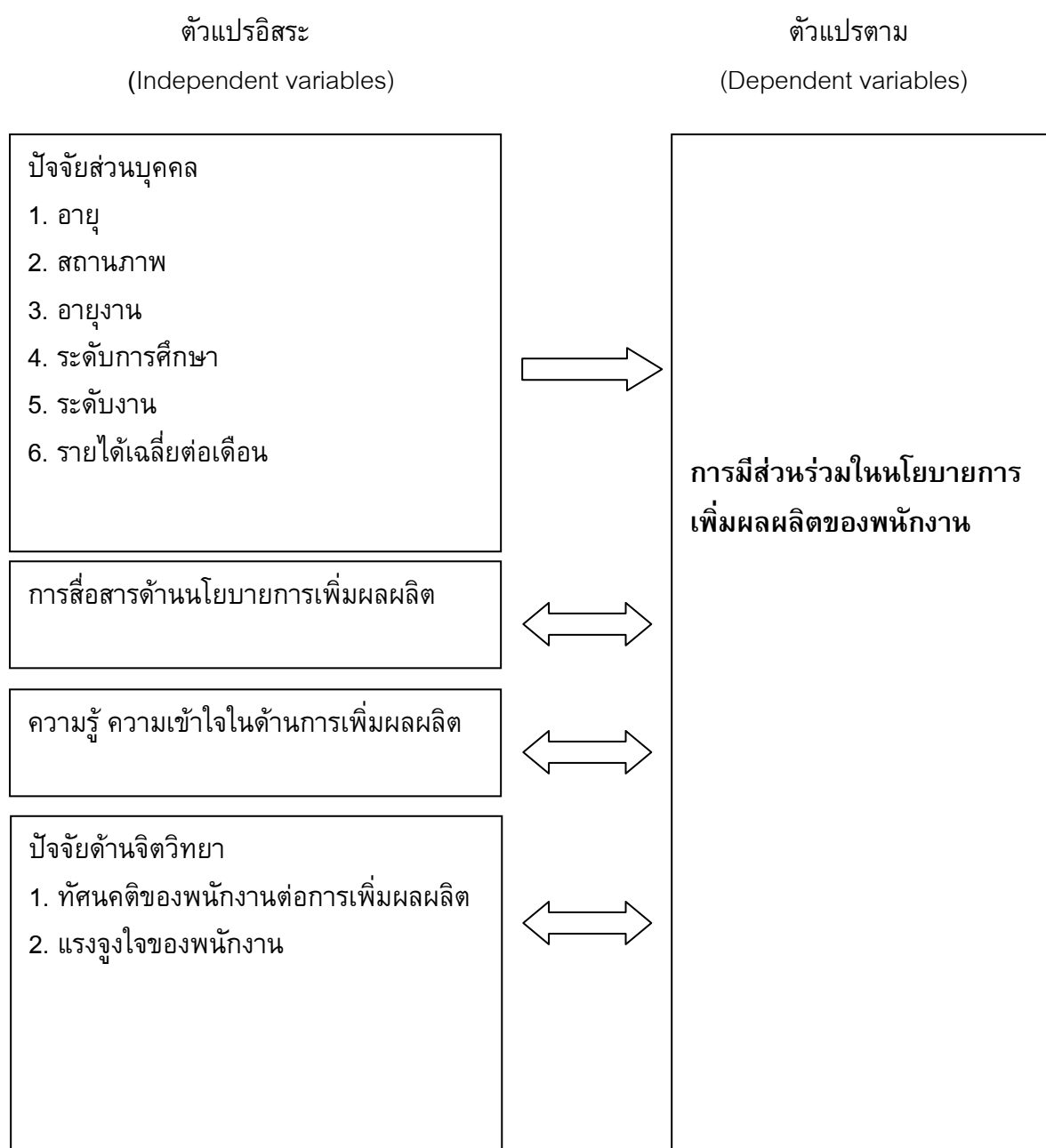
5. ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานต่อการเพิ่มผลผลิต หมายถึง ความสามารถในการจดจำข้อเท็จจริง เรื่องราวต่างๆ และสามารถแปลความ ตีความ

6. ทัศนคติของพนักงานต่อการเพิ่มผลผลิต หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นหรือความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

7. แรงจูงใจของพนักงานต่อการเพิ่มผลผลิต หมายถึง แรงขับ แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะสนองความต้องการที่เกิดขึ้นที่มีต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

8. การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การวางแผน การดำเนินงาน การแก้ไขปรับปรุงงานซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
3. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
7. ปัจจัยด้านสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
8. ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
9. ทักษะคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
10. แรงจูงใจของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อต่อไปนี

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
6. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์กร
7. แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต
8. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ที่ . ชาติ (ประเทศไทย) จำกัด
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ ความเข้าใจ มีผู้ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2523:147-160) ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำ อันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป ดังนั้นการวัดความรู้ความจำจึงเป็นการวัดความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนได้รับจากคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ความจำส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลงปรับปรุง เพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบาย หรือเปรียบเทียบ ความคิดข้อเท็จจริงต่าง ๆ

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2530:41-44) ความรู้ความจำ (Knowledge) คือ ความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนโดยวิธีใดก็ตาม เช่น จากการเรียนรู้ในห้องเรียน ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ การบอกเล่าต่อ ๆ กันมา เป็นต้นพฤติกรรมด้านความรู้ความจำนี้ยังจำแนกได้อีก 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ 1) ความรู้เฉพาะเรื่อง 2) ความรู้ในวิธีดำเนินการ และ 3) ความรู้รวบยอดในเรื่อง

1. ความรู้เฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specifics) ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่าง ๆ ชื่อสัญลักษณ์ที่ใช้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งที่เป็นตัวอักษรและไม่ใช้ตัวอักษร

1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริงเฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และความจริงที่ปรากฏตามเนื้อเรื่อง ได้แก่ เหตุการณ์ วัน เวลา สถานที่ บุคคล จำนวน ขนาด

2. ความรู้ในวิธีดำเนินการ (Knowledge of ways and means of dealing with specifics)

2.1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นแบบอย่าง หรือธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติกันมาจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้น หมายถึงความรู้เกี่ยวกับลำดับการเกิดก่อนหลังของเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนมองเห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตจากการพิจารณาเหตุการณ์ และความจริงที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบัน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภท หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดหมวดหมู่ประเภท ชนิดของเหตุการณ์ คำ ข้อความ คน สัตว์ สิ่งของ โดยยึดลักษณะร่วมที่มีอยู่

2.4 ความรู้เรื่องเกณฑ์ หมายถึง ความรู้เรื่องเกณฑ์ที่มีใช้ในการตรวจสอบ วิจัย เปรียบเทียบหรือตัดสินข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยยังไม่ถึงขั้นการตัดสินหรือสรุป

2.5 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธี เป็นความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการบอกเทคนิควิธีขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ในขั้นนี้ยังไม่ถึงขั้นลงมือปฏิบัติหรือนำไปใช้ได้เป็นแต่เพียงรู้ปฏิบัติเท่านั้น

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

3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา เป็นความสามารถในการบอกหัวใจสำคัญหรือหลักของเรื่องนั้น ๆ และนำหลักการนั้นไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่นได้

3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง เป็นความสามารถระลึกถึงทฤษฎีและหลักวิชาการต่าง ๆ ที่มีการพิสูจน์แล้ว และนำมาสัมพันธ์กันสรุปเป็นเนื้อความใหญ่เดียวกันได้

2.แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราสินค้า บริการ ร้านค้าปลีก เนื่องจาก

เป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทักษะที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าบุคคล กล่าวถึงอะไรหรือทำอะไร (Schiffman & Kanuk. 1994 : 657)

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริโภคเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต โดยใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม นักการตลาดนิยมใช้ในการโฆษณาเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์และตราสินค้า เสริมแรงและ (หรือ) เปลี่ยนทัศนคติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์;และคณะ. 2542 : 44)

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

สุพิณ เกษาคุปต์ (2539:46) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดและเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็น แต่พลังนี้สามารถผลักดันให้มีการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติก็คือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

อัลพอร์ท (Allport.1935 : 180) กล่าวว่า การก่อรูปของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ เกิดจากสาเหตุ ดังนี้

1. การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ของสังคม และนำเอาสิ่งที่เรารู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของทัศนคติ

2. การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ของตนเอง

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม แต่รุนแรงในด้านดีหรือไม่ดี

4. การเลียนแบบ

อนันต์ ศรีโสภา (2520 : 18) กล่าวว่าทัศนคติเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลจากการพบเห็น ค้นเคย ได้ยิน ได้ฟัง หรือได้อ่านเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ บุคคลจะไม่มีทัศนคติต่อสิ่งที่เขาไม่มีประสบการณ์เลย

2. ระบบค่านิยม การที่บุคคลมีทัศนคติดีหรือไม่ดีหรือมีความรู้สึกว่สิ่งใดผิดสิ่งใดถูกนั้นย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยม วัฒนธรรม และมาตรฐานของกลุ่มที่เขาใช้ชีวิตอยู่

ลักษณะของทัศนคติ

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 230-231) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะได้รู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางก็ได้

2. ทศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทศนคติของบุคคลเปลี่ยนจากทศนคติที่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ไม่ยอมรับหรือเปลี่ยนจากทศนคติที่ไม่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ยอมรับ

อัลพอร์ท (Allport.1935 : 271-272) กล่าวถึงลักษณะของทศนคติไว้ดังนี้

1. เป็นภาวะจิตใจ และประสาทซึ่งแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่น โกรธ เกลียด รัก เป็นต้น

2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง เมื่อมีทศนคติที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทศนคติที่เกิดขึ้น

3. เกิดขึ้นเป็นระบบโดยจัดระบบในตนเอง เมื่อเกิดทศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องและติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน

4. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีส่วนในการสร้างเสริมทศนคติได้ดี

5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับทศนคติเป็นสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทศนคติ คือ เป็นความคิด ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ งานวิจัยนี้จะนำทฤษฎีดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบสอบถามในส่วนของทศนคติของพนักงาน

3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เสนาะ ติเยาว์ (2546 : 226) การจูงใจ เป็นพลังอย่างหนึ่งของคนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เพราะการจูงใจจะเป็นปัจจัยในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

ไครเดอร์ ; และคนอื่นๆ (Crider and Other 1983 : 118) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจคือความปรารถนา ความต้องการ และความสนใจ ที่มากระตุ้นให้อิทธิพลได้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายปลายทาง

เกลเลอร์แมน(Gellerman. 1963) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อดำเนินสู่เป้าหมายที่กำหนดและมีการใช้พลังที่พอเหมาะ โดยเฉพาะเพื่อให้ความมุ่งมั่นนั้นบรรลุเป้าหมายได้

พรรณราย ทพยะประภา (2520 : 41) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากรากศัพท์เดิม ซึ่งเป็นภาษาละตินว่า Movere ซึ่งแปลว่า การเคลื่อนไหว เจื่อนไข หรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เจื่อนไขที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรมหรือยังยั้งพฤติกรรม หรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออกมา ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ที่ตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับแรงจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้นชวนชวนในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เสนาะ ดิเยาว์ (2546:211-226) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ทฤษฎีนี้ Clayton Alderffer ได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อทำให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติในองค์กร โดยแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 3 อย่างเท่านั้น คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence need) ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและทางวัตถุซึ่งเป็นการรวมเอาความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยอยู่ด้วยกันเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี
3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth need) เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะอย่างเดียวกับความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญและความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง

ทฤษฎีอีอาร์จี มีความแตกต่างที่สำคัญกับทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์อยู่ 2 ข้อคือ

1. มีความต้องการหลายระดับที่เป็นสาเหตุในการจูงใจในเวลาเดียวกัน เช่น คนอาจต้องการเงิน ต้องการเพื่อนและต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พร้อม ๆ กัน
2. ทฤษฎีอีอาร์จีเสนอแนะว่าหากความต้องการยังคงไม่ได้รับการตอบสนองคนจะเกิดความรู้สึกสับสนความต้องการจะถอยกลับไปยังความต้องการขั้นต่ำกว่า แล้วเริ่มต้นพฤติกรรมนั้นอีก เช่น ขณะที่คนมีความต้องการอยากได้เงินเขาก็กำลังต้องการหาเพื่อนที่ดีแต่ถ้าหาเพื่อนที่ดีไม่ได้เขารู้สึกว่า ความต้องการมีเพื่อนถูกทำลายจึงหันกลับไปมีความต้องการหาเงินให้มากยิ่งขึ้นไปอีก

ทฤษฎีความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired Need Theory) David McClelland และคณะได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement, nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำงานที่ยุ้งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานสูงหรือสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ได้ คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ที่มีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงาน ต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพังและเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ อันเป็นการให้รางวัลแก่ตนเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความชอบในงานที่มีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 งานที่คนคนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าคนที่มี nAch จะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมีทักษะส่วนตัวสูง มีความคิดริเริ่มดีและเลื่อนไปสู่ตำแหน่งสูงสุดได้เร็ว คนที่ก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะมีความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดก้าวไกล แต่บุคคลประเภทนี้ไม่ใช่มีความต้องการความสำเร็จเท่านั้นแต่ยังมีความต้องการอย่างอื่นอีก

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power, nPower) ได้แก่ความต้องการที่จะควบคุมคนอื่นไม่ว่าจะเป็นการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการมีความรับผิดชอบต่อคนอื่นคนที่มีความต้องการมีอำนาจจะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

- 2.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้
- 2.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์
- 2.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

3. ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation, nAff) ได้แก่ความต้องการเป็นเพื่อนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น คนที่มีความต้องการนี้จะแสวงหาความเป็นมิตร การยอมรับจากสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะต่อไปนี้

- 3.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน
- 3.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้คนมีความพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (satisfier factor) และปัจจัยที่คนไม่มีความพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ปัจจัยที่จำเป็น (hygiene factor) โดยสามารถสรุปแหล่งที่มาของปัจจัยจำเป็นและปัจจัยที่สร้างความพอใจว่าเกิดอะไรบางอย่างดังนี้

1. ปัจจัยที่จำเป็นหรือที่เรียกว่าปัจจัยอนามัย คือแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากสภาพงาน (job context) ที่ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ

1.1 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพห้อง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางวัตถุ

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้า

1.3 นโยบายการบริหารขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นเรื่องระบบงาน กฎเกณฑ์การทำงาน สายการบังคับบัญชาในองค์กร

1.4 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และความเชี่ยวชาญหรือทักษะของหัวหน้า

1.5 ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมความมั่นคงในการทำงานด้วยเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

ปัจจัยทั้ง 5 ถ้าไม่เหมาะสมหรือไม่ดีคนก็เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าปัจจัยทั้ง 5 ดีและมีความเหมาะสม คนก็รู้สึกเฉย ๆ ดังนั้นจึงเรียกว่าเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีอยู่ในองค์กรหากไม่จัดให้มีปัจจัยเหล่านั้นอย่างเหมาะสมจะเกิดปัญหาในการทำงาน

2. ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier factor) เป็นแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเนื้อหา (job content) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัยคือ

2.1 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ งานที่ทำแล้วเกิดผลสำเร็จ ทำงานที่มีมาตรฐานสูง งานที่ยุ่งยาก

2.2 ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ คือองค์กรเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ

2.3 ความรู้สึกรับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานนั้นสูงงานยากและท้าทายความสามารถของผู้ทำงาน

2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ทำงานนั้นแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการทำงานนั้น ทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น

2.5 ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น เป็นงานที่ตรงกับรสนิยม ความชอบของผู้ปฏิบัติงานเพียงใด หากชอบคนก็จะทำงานนั้นอย่างสนุก

ตามทฤษฎีสองปัจจัยนั้นบอกได้ว่าปัจจัยที่จำเป็นนั้นองค์กรจะต้องจัดให้มีครบถ้าขาดแคลนจะเกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าจัดปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเฉย ๆ เหมือนกับว่าปัจจัยเหล่านี้ต้องมีอยู่แล้ว องค์กรจึงต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่างๆในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เช่น เกิดความรู้สึกว่าตัวเองสำคัญและประสบความสำเร็จ เป็นต้น ในเนื้อหา (job content) ผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่างๆ เข้าไปเพื่อเพิ่มระดับความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างความพอใจนี้จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจให้มากและขณะเดียวกันต้องลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจให้เหลือน้อยลง

ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายว่าการจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไรมีสาระสำคัญอยู่ 2 อย่างคือ ทำไมคนจึงเลือกใช้พฤติกรรมนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและคนประเมินความพอใจของตนเองอย่างไรหลังจากได้บรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว มีทฤษฎีที่สำคัญอยู่ 3 ทฤษฎี

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้เน้น 2 อย่างคือ เราต้องการทำอะไร และเราคิดว่าจะทำอย่างไรให้ได้สิ่งนั้นซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเปรียบเทียบกับตัวเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับคนอื่น ทฤษฎีนี้กล่าวว่าคนจะทำงานก็ต่อเมื่อเขาคาดหวังว่าจะได้อะไรจากการทำงานนั้น คนที่ทำงานจะคิดล่วงหน้าว่าเขาจะต้องทำอย่างไรจึงจะได้รางวัลตอบแทนและรางวัลตอบแทนมีความหมายต่อเขาอย่างไร ทฤษฎีนี้จึงมีสมมติฐาน 4 ข้อคือ

1. ปัจจัยซึ่งกำหนดพฤติกรรมคนคือ พลัง 2 อย่างรวมกัน ได้แก่ พลังในตัวคนกับพลังจากสภาพแวดล้อม
 2. คนแต่ละคนจะตัดสินใจเองว่าเขาจะมีพฤติกรรมอย่างไรในองค์การ
 3. คนแต่ละคนมีความต้องการ มีความประสงค์และมีเป้าหมายแตกต่างกัน คนแต่ละคนต้องการรางวัลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน
 4. คนแต่ละคนจะเลือกทางเลือกใดย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานการรับรู้(perception) ของแต่ละคนว่า พฤติกรรมอะไรจึงจะนำไปสู่ผลที่ต้องการ
- คำว่าผล ตามทฤษฎีนี้มี 2 อย่างคือผลระดับแรก (First –level outcome) หมายถึงผลการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน การขาดงาน การมาสาย เป็นต้น กับ ผลระดับสอง(Second-level outcome) ได้แก่ รางวัลตอบแทนจากการทำงานทั้งในทางบวกและในทางลบซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลระดับแรก เช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์การและความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเริ่มต้นที่การจูงใจ (Motivation) ทำให้เกิดความพยายาม(Effort)ซึ่งเกิดจากการรวมพลังภายในตัวคนกับพลังจากสภาพแวดล้อมก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน(Performance) ซึ่งเป็นผลระดับแรก และผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลที่ได้จากการทำงานซึ่งเป็นผลระดับที่สองที่มีคุณค่า(Value) แตกต่างกัน ทฤษฎีความคาดหวังซึ่ง Victor Vroom ได้พัฒนาขึ้นมาอาศัยเหตุผลง่าย ๆ ว่าคนจะทำอะไรเขาจะทำเมื่อไรก็ได้ที่เขาต้องการโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคาดหวัง 3 ปัจจัยคือ

ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ความเชื่อของคนที่ว่า เมื่อทำงานหนักจะได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการซึ่งเรียกอีกชื่อว่า effort – performance expectancy มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าความคาดหวังสูงค่าก็ใกล้ 1 ถ้าความคาดหวังต่ำค่าก็ใกล้ 0

การกระตุ้น (Instrumentality) คือ ความเชื่อที่ว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือผลอย่างอื่น ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ของผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง หรือเรียกชื่ออีกอย่างว่า performance-outcome expectancy มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้า -1 หมายถึงได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานในทางตรงกันข้าม (ทางลบ) กับผลการปฏิบัติงาน +1 หมายถึงได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานในทางเดียวกัน (ทางบวก) กับผลการปฏิบัติงาน ถ้าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลยระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน

ค่า (Valence) ได้แก่ ความพอใจของคนที่ได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานหรือค่าของผลระดับสอง ค่านี้อาจเกิดจากรางวัลตอบแทนจากการทำงานหรือเกิดการทำงานก็ได้ เช่น ทำงานได้ผลงานดีทำให้ชานาญขึ้น รุ่งานมากขึ้น เป็นต้น

หากวัดการจูงใจ (Motivation) ความคาดหวัง (Expectancy) การกระตุ้น(Instrumentality) และค่า(Valence) ก็จะได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

จากสมการค่าของการจูงใจย่อมขึ้นกับความคาดหวังการกระตุ้นและค่าของผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน องค์การจะต้องทำให้ทั้ง 3 มีค่าสูงสุดดังนี้

1. ทำให้การคาดหวัง (Expectancy) สูงสุดด้วยการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่า ตัวเองมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้สามารถทำงานได้บรรลุผลงานตามเป้าหมายได้ วิธีการที่ใช้คือ การคัดเลือกคนเก่งคนมีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน ฝึกอบรมคนให้ใช้ความรู้ความสามารถได้ ให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของคนและระบุให้รู้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายการทำงานเป็นอย่างไร

2. ทำให้การกระตุ้น (Instrumentality) สูงสุดด้วย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อทำงานได้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย เขาจะได้รับอะไรเป็นการตอบแทน วิธีการก็คือ สร้างให้เกิดสัญญาทางจิตวิทยา(Psychological contract) ระหว่างองค์การและพนักงานขึ้นมา บอกให้รู้ว่าการปฏิบัติงานได้เท่าไรและแสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างไร

3. ทำให้ค่า (Valence) ของรางวัลตอบแทนการทำงานสูงสุดด้วยการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและผลการปฏิบัติงาน วิธีการก็คือต้องรู้ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและปรับรูปแบบของผลตอบแทนจากการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความเป็นธรรมหรือไม่มีความเป็นธรรมเกิดขึ้นในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการใช้กระบวนการจูงใจให้คนทำงานเพื่อสนองความต้องการของตนเอง J. Stacy Adams ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยมีสาระสำคัญว่าคนจะแสวงหาความเท่าเทียมกันในทางสังคมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั่นก็คือว่า คนจะรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น

ทฤษฎีนี้มีสมมติฐาน 2 ข้อคือ ประการแรก คนจะประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในฐานะที่เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างการให้ (Contribution) กับการรับ (Inducement) จากการทำงานหมายความว่า คุณค่าที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทให้กับการทำงานกับคุณค่าที่ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างไร เช่นเดียวกับคนที่ซื้อสินค้าก็จะดูว่าคุณค่าของสินค้าที่ซื้อสมกับราคาของเงินที่จ่ายซื้อสินค้านั้น ประการที่สอง คนจะเปรียบเทียบค่าทั้งสองอย่างกับคนอื่น กล่าวคือ เปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับผลงานของตนเอง กับค่าตอบแทนที่คนอื่นได้รับจากการทำงานกับผลงานของคนอื่นว่า มีความเท่าเทียมกันหรือไม่ คนอื่นในที่นี้ก็ได้แก่เพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดียวกันคนอื่นในองค์กรเดียวกัน คนอื่นในองค์กรอื่น หรือญาติเพื่อนบ้านที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

สิ่งที่ใช้ในการเปรียบเทียบก็คือปัจจัย (input) ที่ใช้ในการทำงานกับผลงาน(outcome) ที่ได้จากการทำงาน ปัจจัยที่ใช้ในการทำงานได้แก่ ความพยายามในการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเอาใจใส่ การมาทำงาน ระยะเวลาทำงาน พฤติกรรมในการทำงาน ความประพฤติ และสถานภาพทางสังคม เป็นต้น ผลที่ได้จากการทำงานได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน สถานที่ทำงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงาน การให้ความสำคัญ เป็นต้น

ผลจากการเปรียบเทียบหากเกิดความเท่าเทียมกันระหว่าง input ของตัวเองและ outcome ของตัวเอง กับ input และ outcome ของคนอื่น ปัญหาจะไม่เกิดขึ้นแต่หากความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นจะเกิดปัญหาในการทำงาน คือทำให้เกิดความไม่พอใจและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ใช้ในการทำงาน เช่น ขยันน้อยลง เอาใจใสน้อยลงหรือขาดงานหากคนรู้สึกว่าการปฏิบัติต่ำกว่าคนอื่น หรือเอาใจใสมากขึ้น ขยันมากขึ้น ถ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติดีกว่าคนอื่น
2. เปลี่ยนแปลงผลที่ได้รับจากการทำงานเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน เช่น การให้สหภาพเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
3. พยายามหาจุดเปรียบเทียบกับคนอื่นเพื่อลดความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ตัวเองได้รับการยกย่องจากองค์กรแม้จะได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกับคนอื่น หรือตัวเองได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างแม้ว่าจะได้รับการขึ้นค่าจ้างน้อยกว่าคนอื่น
4. พยายามหาเหตุผลประกอบอย่างอื่นเพื่อหักล้างความไม่เท่าเทียมกันนั้น หากหาเหตุผลได้ก็จะยังคงทำงานต่อไปหากหาไม่ได้ก็ดำเนินการในขั้นต่อไป
5. หนีออกจากสถานการณ์ที่ไม่เท่าเทียมกันนั้น เช่น ขอย้ายหน่วยงาน ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานและลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น

จากผลการวิจัยของ Adams พบว่าคนที่รู้สึกว่าการปฏิบัติดีกว่าคนอื่น เช่น ได้ค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นก็เกิดความรู้สึกในทางบวกก็จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ผลงานดีขึ้น และ

ปริมาณผลงานก็มากขึ้นด้วย แต่คนที่รู้สึกกว่าตัวเองได้รับการปฏิบัติต่ำกว่าคนอื่นก็เกิดความรู้สึกด้านลบ ทุ่มเทให้กับงานน้อยลงหรือขาดงานมากขึ้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) (Edwin A.Locke และ Gary P.Latham) ซึ่งมีหลักการว่า เป้าหมายในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจคนให้ทำงาน เพราะเป้าหมายจะกำหนดทิศทางและการกระทำ กระตุ้นให้เกิดความพยายามเพิ่มความมุ่งมั่นและส่งเสริมการพัฒนาวิธีการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันก็สามารถตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด

การมีส่วนร่วม (Participation) นับว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงานและขณะเดียวกันจะเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ผลของการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีสองประการ คือ ประการแรก ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และประการที่สอง ก่อให้เกิดความผูกพันและการยอมรับในเป้าหมายการทำงาน อย่างไรก็ตาม การทำให้การตั้งเป้าหมายในการทำงานจะบังเกิดผลสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. จะต้องเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (specific goal) เพราะเป้าหมายที่เจาะจงจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการตั้งเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมักจะระบุว่าทำให้ดีที่สุด
2. จะต้องเป็นเป้าหมายที่สูงและท้าทาย (challenging goal) ขณะเดียวกันต้องเป็นเป้าหมายที่ทำได้จริงและสามารถทำได้ เพราะเป้าหมายที่ยาก ๆ จะทำให้เกิดผลงานสูงกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. จะต้องทำให้คนยอมรับและมีความผูกพันในเป้าหมายที่ตั้ง (goal acceptance and commitment) ผู้ปฏิบัติงานมักจะทำงานได้มากกว่าหากยอมรับและมีความเชื่อในเป้าหมายนั้นและขณะเดียวกันเป้าหมายนั้นเป็นเสมือนพลังให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่น
4. จะต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายอย่างชัดเจน (clear goal priority) เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานจะไม่สับสนว่าควรจะทำงานอะไรก่อนหลัง
5. จะต้องให้ผลตอบแทนจากการทำงานตามความสำเร็จของเป้าหมาย (reward goal accomplishment) นั่นก็คือ การให้ผลตอบแทนตามผลงานจะช่วยให้คนมีความขยันและทุ่มเทมากขึ้น เพราะรู้ได้แน่นอนยิ่งขยันเท่าไรก็ยิ่งได้เพิ่มเท่านั้น

การมีส่วนร่วมไม่อาจก่อให้เกิดผลทางด้านบวกเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 อย่างคือ ประการแรก ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่มีเวลาพอที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน ประการที่สอง ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจมากน้อยเพียงใดกับคนที่มอบหมายงานให้เขาทำ หากเกิดความไม่ไว้วางใจ ก็ยากที่งานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory)

แนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายก็คือ เป้าหมายของคนเป็นปัจจัยกำหนดการกระทำ แต่ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นก็คือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจอาจอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่าง ๆ คือ

การรู้มาหรือจำได้ (cognitive explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะมีצרระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

การเสริมแรงจูงใจ (reinforcement explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีกเพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงจูงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

กฎแห่งผลการกระทำ (law of effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่างคือ

1. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (positive reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยกหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

2. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (negative reinforcement) บางครั้งเรียกว่า การหลีกเลี่ยง (avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่นผู้จัดการเคยพูดถากถางพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่งผู้จัดการก็เลิกพูดถากถาง

3. การทำให้หมดไป (extinction) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงานผู้จัดการจึงปรึกษาหารือกับกลุ่มทำงานของพนักงานคนนั้นเพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

4. การลงโทษ (punishment) การเสริมแรงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลง หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหายไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่นผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นพลังอย่างหนึ่งของคนที่กระตุ้นพฤติกรรม เพราะการจูงใจจะเป็นปัจจัยในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 อย่างคือ ความต้องการ พลัง ความพยายามและเป้าหมาย

สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง สิ่งจูงใจแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ สิ่งจูงใจขั้นต้น ซึ่งเกิดขึ้นทางกายโดยไม่ต้องเรียนรู้ และสิ่งจูงใจขั้นที่สองซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ อำนาจ ความสำเร็จ การมีส่วนร่วม ความมั่นคง และสถานภาพ

4.ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้นำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

วิลเลียม เออร์วิน (William Erwin. 1976 : 18) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วยสามมิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สามมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (วิศรุต มีแก้ว .2542 : 14-15 ; อ้างอิงจากอาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง .ม.ป.ป.) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอที่จะเกิดการริเริ่มโครงการปฏิบัติการ กล่าวคือ จะต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นที่คนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำในนามกลุ่มนั้นๆ กระทำผ่านองค์การดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สุริย์ ตันต์ศรีสุโรจน์ (2531 : 8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการโดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร

กุน ; และคนอื่น ๆ (Koontz & others . 1986 : 385) กล่าวว่าทำให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็งอันมีผลมาจากการวิจัย ทฤษฎีด้านการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมและการสร้างการยอมรับนับถือ

กล่าวโดยสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือ

วางแผน ปฏิบัติ คิดแก้ไข ติดตามผลและร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้นทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมนั้นๆ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้มีผู้เสนอแนวความคิดสรุปได้ดังนี้

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff .1984 : 219-222) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิดคือ

1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติ

2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ฟีนาโรฟ (Fenaroff. 1980 : 104) ได้เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะประกอบด้วยอย่างน้อย 1 ใน 4 ประเภทของการมีส่วนร่วมคือ

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

ชีน ศรีสวัสดิ์ (2532 : 92) ได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ร่วมคิด หมายถึง ร่วมค้นปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ร่วมศึกษา หมายถึง ร่วมกันค้นหารูปแบบและวิธีการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมทั้งความต้องการ

3. ร่วมวางแผน หมายถึง ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม

4. ร่วมปฏิบัติการ หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้บรรลุ ทั้งนี้รวมไปถึงการระดมทรัพยากร ร่วมการลงทุนในกิจกรรม โครงการ และร่วมกันจัดระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้นได้มีผู้เสนอไว้ดังนี้

เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี (2536 : 12-13 : อ้างอิงจาก องค์การอนามัยโลก) เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ นั้นจะมีเหตุผลสำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไปและประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วมและมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากการมีส่วนร่วมดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะดังนี้คือ ประการแรก เปิดโอกาสให้ทุกคน ในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบหนึ่ง ประการที่สองมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อที่ผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้และประการที่สาม มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจ ในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

สุวรรณณี คงทอง (2536 : 21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม

3. ปัจจัยทางการสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารมวลชน และสื่อบุคคล

จากแนวความคิดดังกล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อปี
2. การได้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ของการได้รับข่าวสารและแหล่งที่มาของข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ
3. ทศนคติและความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

5.ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

เสนาะ ดีเยาว์ (2546 : 268-269) การสื่อสาร เป็นกระบวนการการแลกเปลี่ยนข่าวสารและสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นกระบวนการทางสังคมไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มก็ถือว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การแลกเปลี่ยนข่าวสารยังรวมถึงทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรม ความคิดเห็น และความรู้สึกซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์การมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อบอกข้อมูล (to inform) การบอกข้อมูลก็เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีข้อมูลพร้อมสำหรับใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน

2. เพื่อประสานงาน (to coordinate) การประสานงานจะทำให้งานสำเร็จสมบูรณ์ เพราะมีงานหลายอย่างที่ต้องแบ่งแยกกันทำระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน

3. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล (to share) ข้อมูลส่วนใหญ่ขององค์การก็เป็นเรื่องการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ข้อมูลที่ไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงกับผู้บริหารแต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานข้อมูลจากภายนอก

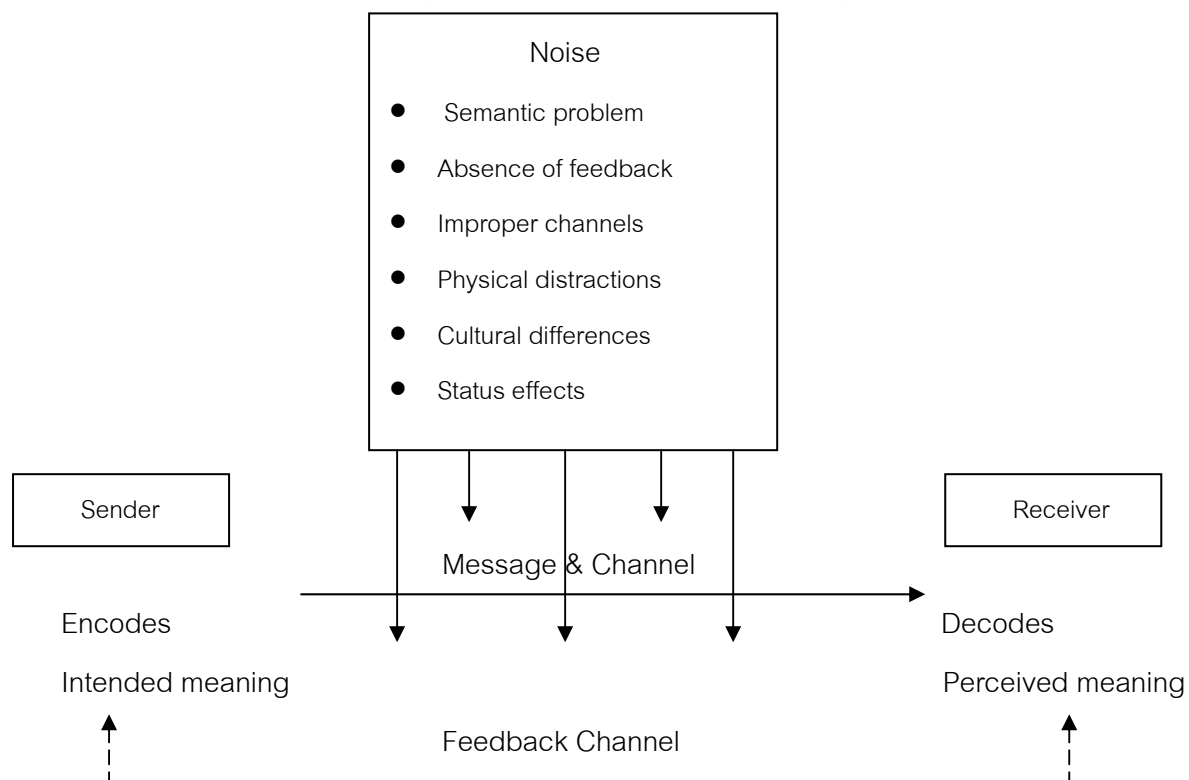
4. เพื่อควบคุม (to control) ผู้บริหารต้องตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนว่าได้ทำงานตามแผนและบรรลุเป้าหมายเพียงใด

5. เพื่อใช้อิทธิพล (to influence) การชักจูงให้คนในองค์การมีพฤติกรรมที่องค์การต้องการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6. เพื่อกระตุ้น (to inspire) ให้คนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดจนสร้างให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก เชื่อมมั่น มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีความสุข ความสบายใจ และมีสำนึกที่ดีต่อองค์การ

กระบวนการสื่อสาร

เสนาะ ดิยาวี (2546 : 270-271) กล่าวว่า กระบวนการสื่อสารเริ่มต้นจากแหล่งข่าวหรือผู้ส่งข่าวโดยตอนแรกข่าวจะถูกเปลี่ยนให้อยู่ในรูปแบบที่ส่งหรือเรียกว่าใส่รหัส (encode) แล้วผ่านเข้าไปในช่องทางการสื่อสาร (channel) ไปยังผู้รับข่าวซึ่งจะแปลความหมายของการสื่อสารถอดรหัส (decode) ของข่าวสารให้อยู่ในรูปแบบที่นำจะนำไปใช้ ดังสรุปได้ในรูปด้านล่าง



Element in the process of interpersonal communication.

ส่วนประกอบที่สำคัญของกระบวนการสื่อสารก็คือ

1. สภาพของการสื่อสาร (communication context) คือ สภาพแวดล้อมที่การสื่อสารนั้นเกิดขึ้นซึ่งส่งผลให้การสื่อสารชัดเจนหรือไม่ชัดเจนหรือเป็นบรรยากาศที่การสื่อสารเกิดขึ้นซึ่งประกอบด้วยสภาพทางวัตถุ สภาพทางสังคม สภาพทางจิตวิทยา และสภาพทางเวลา สภาพทั้งสี่อาจควบคุมได้บางส่วนหรือควบคุมไม่ได้เลย

2. แหล่งข่าว (source) คือสิ่งที่ทำให้เกิดข่าวขึ้นมา ส่วนใหญ่ก็คือคนหรือสถาบันโดยทั่วไป แหล่งข่าวก็คือผู้ส่งข่าว (sender) ซึ่งต้องรับผิดชอบในการจัดเตรียมข่าวสำหรับส่งไปยังผู้รับ

3. การเข้ารหัส (encoding) ได้แก่ การทำข่าวสารให้อยู่ในรูปแบบเพื่อสามารถส่งไปให้ผู้รับข่าวได้ เช่น การเปลี่ยนเป็นสัญญาณหรือสัญลักษณ์เพื่อส่งเข้าช่องทางการสื่อสาร นอกจากนี้ยังรวมถึงการใส่ความหมายลงไปในข่าวสารสำหรับส่งไปยังปลายทาง อันเป็นความหมายที่ผู้ส่งข่าวตั้งใจ (intended meaning) จะให้เกิดขึ้นในข่าวสาร

4. ข่าวสาร (message) เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสาร ข่าวสารอาจเป็นคำพูด (verbal) หรือไม่ใช้คำพูด (nonverbal) ก็ได้ คำพูดได้แก่ภาษาเขียนหรือภาษาพูด ส่วนข่าวสารที่ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ภาษาย่างอื่นนอกจากภาษาเขียนและภาษาพูด เช่น ท่าทาง การแต่งกาย สีหน้า น้ำเสียง วัฒนธรรม เวลา การสัมผัส สิ่งของและสถานที่

5. ช่องทางการสื่อสาร (communication channel) เป็นสื่อกลางในการนำข่าวสารจากผู้ส่งข่าวหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับข่าว ช่องทางทำให้เกิดการได้ยิน การมองเห็น การสัมผัส และการได้กลิ่น ผู้ส่งข่าวเป็นผู้เลือกช่องทางการสื่อสารว่าจะใช้ช่องทางการสื่อสารแบบเป็นทางการหรือช่องทางการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

6. ผู้รับข่าว (receiver) ได้แก่ คนหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ผู้รับข่าวที่ส่งมาจากผู้ส่งข่าวซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้กระบวนการส่งข่าวสมบูรณ์ ความรู้ทั่วไป และทัศนคติของผู้รับข่าวมีอิทธิพลต่อข่าวสาร

7. การถอดรหัส (decoding) ได้แก่ วิธีการเปลี่ยนแปลงข่าวสารให้อยู่ในรูปแบบที่นำไปใช้ได้หรือการเปลี่ยนแปลงสัญญาณ หรือสัญลักษณ์ที่ได้รับให้เป็นข่าวสาร หรือเป็นกระบวนการในการแปลความหมายของข่าวสารนั้น การถอดรหัสจะต้องอาศัยทักษะ ทัศนคติ ความรู้ และระบบสังคมของคนรับข่าว ผู้รับข่าวจะต้องแปลความหมายของข่าวสารที่รับรู้ (perceived meaning) ให้ตรงกับ ความหมายที่ผู้ส่งข่าวตั้งใจส่งการสื่อสารนั้นจึงมีประสิทธิผล

8. สิ่งรบกวน (noise) เป็นสิ่งที่เข้ามาสู่ระบบการสื่อสารที่ทำให้ข่าวสารถูกรบกวนจนข่าวบิดเบือนจนผิดไปจากข่าวสารเดิม ปกติสิ่งรบกวนเกิดขึ้นระหว่างช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ส่งข่าวกับผู้รับข่าว

9. ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) ได้แก่ การตอบสนองของผู้รับข่าวกลับไปยังแหล่งข่าว หรือผู้ส่งข่าวทำให้การสื่อสารเป็น 2 ทาง ข้อมูลสะท้อนกลับแยกออกเป็นข้อมูลสะท้อนกลับในทางบวก (positive feedback) และข้อมูลสะท้อนกลับในทางลบ (negative feedback) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสื่อสาร

10. ผลกระทบจากการสื่อสาร (communication effect) เป็นผลกระทบที่เกิดจากการสื่อสารที่มีต่อผู้ส่งข่าวผู้รับข่าว และคนอื่นหรือสถานการณ์ทั่วไป

รูปแบบของการสื่อสาร

การสื่อสารที่นิยมใช้กันทั่วไปโดยคำนึงถึงจำนวนของบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การสื่อสารหนึ่ง ๆ การจำแนกตามจำนวนของผู้ทำการสื่อสารสามารถแบ่งการสื่อสารออกได้เป็น 5 ประเภทคือ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต; และมุกดา ศรียงค์. 2535:153)

1. การสื่อสารภายในบุคคล เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลคนเดียว โดยบุคคลนั้นทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร และมีระบบประสาทส่วนกลางเป็นตัวควบคุมการสื่อสาร
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล ประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไปมาทำการสื่อสารกันมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันโดยตรงและเป็นการสื่อสารแบบตัวต่อตัว
3. การสื่อสารกลุ่มใหญ่ เป็นการสื่อสารที่ประกอบด้วยคนจำนวนมาก ซึ่งรวมอยู่ในที่เดียวกัน หรือใกล้เคียงกันทำการสื่อสารกัน แต่ผู้ส่งสารกับผู้รับสารมักอยู่ห่างไกลกันทำให้การสื่อสารแบบตัวต่อตัวเป็นไปได้ยาก
4. การสื่อสารในองค์กร เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ที่เป็นสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นทางการ
5. การสื่อสารมวลชน เป็นการสื่อสารที่มุ่งไปสู่ผู้รับสารจำนวนมากซึ่งแตกต่างกันไม่เป็นที่รู้จักของผู้ส่งสาร สื่อที่ใช้ในการสื่อสารเรียกว่า สื่อมวลชน

การสื่อสารในองค์กร

ไม่ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตามจะปรากฏการสื่อสารองค์กรใน 3 ระดับด้วยกัน คือ

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) เป็นการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. การสื่อสารภายในองค์กร (Intraorganizational communication) เป็นการสื่อสารระหว่างงานภายในองค์กร เช่นการสื่อสารระหว่างฝ่ายผลิตกับฝ่ายขาย
3. การสื่อสารระหว่างองค์กร (Interorganizational communication) เช่นการสื่อสารระหว่างบริษัทผู้ผลิตกับหน่วยงานควบคุมการผลิตของรัฐ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต; และมุกดา ศรียงค์ 2535 :154)

ช่องทางการติดต่อสื่อสารในองค์การ

การติดต่อสื่อสารในองค์การแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ (พยอม วงศ์สารศรี. 2533 : 218)

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง เช่นนโยบาย คำสั่ง คำเตือน
2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน คำขออนุมัติ คำร้องทุกข์ เป็นต้น
3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันในองค์การ
4. การติดต่อสื่อสารแบบทแยงมุม (Diagonal communication) เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนก

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายขององค์การ

ขวัญตา กิระวิสาสิก (2545 : 64-65) การรับรู้ของพนักงาน หมายถึง ทักษะของพนักงานที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากพนักงานมีการรับรู้ต่อสิ่งนั้นในทางบวก พนักงานก็จะมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อสิ่งนั้นในทางบวกเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในทางบวกเช่นกัน การรับรู้ที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กร ก็คือการรับรู้ต่อนโยบายขององค์กร ว่ามีนโยบายอย่างไร และหากนโยบายนั้นมีความชัดเจน ก็จะสามารถสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดขึ้นตลอดจนหากพนักงานมองเห็นว่านโยบายดังกล่าวเป็นประโยชน์ ก็จะมีความคิดเห็น ความรู้สึกต่อนโยบายในทางบวก ซึ่งการสร้างให้เกิดการรับรู้ที่ดีต่อนโยบายขององค์กร จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

ความหมายนโยบายในองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของนโยบายไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (สุธรรม พงศ์สำราญ. 2538 : 17; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงศ์ .2526)

ให้ความหมายนโยบาย นโยบายคือ กฎระเบียบ หรือระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้กันในความหมายแคบๆ ภายในบริษัท กล่าวโดยสรุปนโยบาย จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบเชิงรวมของการบริหาร

ไฮมานน์ ; และ สกอตต์ (Theo Haimann and William G. Scott .1974 : 65) กล่าวว่า นโยบายคือขอบเขตของเหตุและผลที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ

กรีนวูด (William T. Greenwood.1965 : 222) กล่าวว่านโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆ จากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

เวย์น (A.R. Leys Wayne.1952 : 198) อธิบายถึงความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบายคือโครงการในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีคุณค่า หรือเป็นการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการในการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่ง

องค์ประกอบของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 21-22) ได้แบ่งองค์ประกอบของนโยบายออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. เป้าหมายซึ่งอาจเป็นทั้งจุดประสงค์และผลงานที่เกิดขึ้นในที่สุด
2. การกำหนดวิถีทางในการดำเนินงาน วิถีทางในการดำเนินงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยหลักการและเกณฑ์ ซึ่งผู้ที่กำหนดนโยบายจะต้องมีความรู้และกำหนดไว้ก่อน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงกลยุทธ์ และกลวิธีต่าง ๆ อีกด้วย
3. ปัจจัยสนับสนุนในการกำหนดนโยบายประกอบไปด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการในการกำหนดนโยบาย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองทางเศรษฐกิจและสังคม

ความสำคัญของนโยบาย

แมสซี ; และดักลาส (Massie & Douglas .1981 : 232) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้หลายประการ ดังนี้

1. นโยบายช่วยให้ประหยัดเวลากว่าคือ นโยบายเป็นสิ่งที่คิดคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่จำเป็นต้องคิดขึ้นใหม่ทั้งหมดเพียงแต่เอาข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
2. นโยบายก่อให้เกิดการประสานงาน กล่าวคือ ในองค์การหนึ่งๆย่อมประกอบด้วยหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน นโยบายเดียวกันจะช่วยให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถคาดการณ์ตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยิ่งขึ้นและนโยบายเดียวกันย่อมจะช่วยให้หน่วยงานเหล่านั้นทำงานประสานกันด้วยดี
3. นโยบายมีส่วนช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคงและสามารถลดความเครียดของสมาชิกภายในองค์การได้ เพราะสมาชิกทุกคนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
4. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละระดับและแต่ละบุคคลกล้าตัดสินใจ เพราะทุกคนทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้

5. นโยบายจะทำหน้าที่เป็นโครงร่าง ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับต้นและช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารระดับต้นเหล่านั้นได้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

6. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรมและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การรับรู้นโยบายขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต จนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

7.แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ความเป็นมา

แนวคิดเรื่องการเพิ่มผลผลิตได้เริ่มขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการพัฒนาแนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มกำไร แนวคิดนี้ได้ขยายออกไปยังประเทศต่างๆ ในยุโรป และประเทศญี่ปุ่นก็เป็นประเทศหนึ่งที่รับเอาแนวคิดเรื่องการเพิ่มผลผลิตไปใช้ พร้อมกับปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตขึ้นใหม่โดยให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เพราะถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการเพิ่มผลผลิตด้วยเหตุนี้ประเทศญี่ปุ่นจึงเป็นประเทศที่มีการเพิ่มผลผลิตสูงที่สุดประเทศหนึ่งในโลก

ความหมาย

คำว่า “การเพิ่มผลผลิต” มีผู้ให้ความหมายหลายๆ อย่างต่างกันไปเช่น การเพิ่มปริมาณการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต แต่โดยความเป็นจริงแล้วการเพิ่มผลผลิตไม่จำเป็นต้องเพิ่มปริมาณการผลิต เพราะถ้าการเพิ่มปริมาณการผลิตเกิดขึ้นในขณะที่ตลาดไม่ต้องการก็จะทำให้ไม่สามารถขายสินค้าได้ ซึ่งจะส่งผลร้ายต่อหน่วยงาน

มีแนวคิดอยู่ 2 ประการที่อธิบายถึงความหมายของคำว่า “การเพิ่มผลผลิต” ได้อย่างชัดเจนซึ่งได้แก่

1. แนวคิดทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง ความคิดที่จะแสวงหาทางปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยมีความเชื่อว่า เราสามารถทำวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวานนี้และวันพรุ่งนี้จะดีกว่าวันนี้ เป็นความสำนึกทางจิตใจในเรื่องของการประหยัดทรัพยากร พลังงานและเงินตรา เพื่อความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ หมายถึง อัตราส่วนระหว่างปัจจัยการผลิตที่เราใช้ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ พลังงาน เครื่องจักรและอื่นๆ กับผลผลิตที่ได้จากกระบวนการผลิต เช่น ตู้เย็น

รถยนต์ โทรศัพท์ ธนาคาร การขนส่งและอื่นๆ แนวคิดนี้จะต้องมีการวัดการเพิ่มผลผลิต ซึ่งทำได้ทั้งการวัดขนาดผลงานเป็นชิ้น น้ำหนัก เวลา และการวัดเป็นตัวเงิน

$$\text{การเพิ่มผลผลิต} = \frac{\text{ผลิตผล}}{\text{ปัจจัยการผลิต}}$$

วัตถุประสงค์ของการเพิ่มผลผลิต

1. ทรัพยากรที่จำกัด การเพิ่มผลผลิตเป็นเครื่องมือที่ทำให้เราใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและนับวันจะน้อยลงให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสูญเสียน้อยที่สุด
2. การเพิ่มผลผลิตเป็นเครื่องช่วยในการวางแผนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่นการกำหนดผลิตผลในสัดส่วนที่เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อไม่ให้เกิดส่วนเกินซึ่งถือเป็นความสูญเสียเปล่าของทรัพยากร
3. การแข่งขัน บริษัทต่างๆจะอยู่รอดได้ ต้องมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ และการเพิ่มผลผลิตก็เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดต้นทุน ซึ่งทำให้เราสู้กับคู่แข่งได้
4. กำไร การเพิ่มผลผลิตเป็นการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร เพื่อจะนำไปแบ่งปันแก่ทุกคนทั้งเจ้าของกิจการ พนักงาน และผู้ถือหุ้น

ภาพรวมของการเพิ่มผลผลิต

การเพิ่มผลผลิตโดยรวมขององค์กร มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ

1. การเพิ่มผลผลิตทุน ในด้านของเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. การเพิ่มผลผลิตกำลังคน เช่นในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ฝึกการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้มีความชำนาญหลายๆ ด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานระดับต่างๆ มีการวางแผนและการบริหารงานที่ดี เป็นต้น

องค์ประกอบของการเพิ่มผลผลิต

Quality คุณภาพ หมายถึงสิ่งที่ลูกค้าต้องการหรือพึงพอใจ โดยไม่เป็นภัยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการผลิตสินค้านั้น ควรทำให้ถูกต้องตั้งแต่แรก เพราะจะได้ไม่ต้องมีการแก้ไขงานหรือมีของเสีย ซึ่งจะทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง และสามารถส่งมอบงานได้

Cost ต้นทุน คือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เราจ่ายไปเพื่อดำเนินการผลิตสินค้าหรือบริการ ต้นทุนประกอบไปด้วย ต้นทุนวัตถุดิบ ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักร และต้นทุนแรงงานหรือค่าจ้างพนักงานนั่นเอง การเพิ่มผลผลิตที่ดีจำเป็นต้องลดต้นทุนโดยเน้นเรื่องคุณภาพควบคู่ไปด้วย เราสามารถทำการลดต้นทุนอย่างถูกวิธีได้โดย การลดความสูญเสียต่างๆ กำจัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่นการทำงานซ้ำซ้อน การผลิตมากเกินไป การเกินสต็อกมากเกินไป

Delivery การส่งมอบ หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการให้ถึงมือลูกค้าตามเวลาที่กำหนด เป็นการช่วยให้บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งการจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวบริษัทหรือโรงงานจะต้องมีระบบการส่งมอบภายในที่ดี ลดการสูญเสียเวลาในการส่งมอบงาน เป็นต้น

Safety ความปลอดภัย คือสภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บปวด หรือความสูญเสีย ฯลฯ ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการเพิ่มผลผลิต เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานจะมีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง

Morale ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจะแสดงกิริยาโต้ตอบกลับคือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อผลงานของเขาเอง ขวัญและกำลังใจในการทำงานจะมีทั้งด้านบวกและด้านลบ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Environment สิ่งแวดล้อม การเพิ่มผลผลิตจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เพราะเมื่อมีปัญหาสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมคือการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตโดยใช้กระบวนการผลิตที่สะอาดขึ้น รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อผลิตสินค้าและบริการที่ไม่เป็นผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น

Ethics จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ คือ การดำเนินธุรกิจโดยไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นจึงจะถือว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตที่ดี เช่น ไม่เอาเปรียบลูกค้า ไม่เอาเปรียบผู้จัดส่งสินค้า ไม่เอาเปรียบพนักงาน ไม่เอาเปรียบสังคม และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

เทคนิคและเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน

1. การให้ข้อมูลข่าวสารทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต
2. กิจกรรมเพื่อความปลอดภัย (Safety) คือกิจกรรมเสริมสร้างให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน

3. กิจกรรม 5 ส (5S) คือกิจกรรมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

สะสาง (Seiri) คือการแยกของที่จำเป็นออกจากของที่ไม่จำเป็น และทำการจัดของที่ไม่จำเป็น และทำการจัดของที่ไม่จำเป็นออกไป

สะตวก (Seiton) คือการจัดวางสิ่งของต่างๆ ในที่ทำงานให้เป็นระเบียบเพื่อความสะตวกในการหยิบใช้ โดยคำนึงถึงวิธีการจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ รักษาคุณภาพ และปลอดภัย

สะอาด (Seiso) คือการทำความสะอาดเครื่องจักร อุปกรณ์อย่างดีทั้งก่อนและหลังการใช้งาน

สุลักษณะ (Seiketsu) คือการจัดทำมาตรฐานและรักษาไว้ให้ดีตลอดไป

สร้างนิสัย (Shitsuke) การอบรมสร้างนิสัยในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

4. วงจร PCDA คือวงจรเพื่อการบริหารและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

P = Plan การกำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งเป้าหมาย และการวางแผนว่าจะทำอะไร ที่ไหน โดยใคร

D = Do ทำความเข้าใจและลงมือปฏิบัติตามแผน

C = Check ตรวจสอบและยืนยันความก้าวหน้า หรือผลการปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนที่วางไว้

A = Act หาทางปรับปรุงโดยการปรับเปลี่ยน หรือยกเลิก และจัดทำมาตรฐานในส่วนที่การปฏิบัติได้ผลดี

5. กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) คือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดใหม่ๆ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้ดีขึ้น

6. กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (Quality Control Circle : QCC) คือกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมคิดปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบโดยการรวมกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 3 – 10 คน เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในงาน หรือเพื่อปรับปรุงงาน โดยใช้หลักการของเครื่องมือในการแก้ปัญหา 7 ประการ (QC 7 Tools)

เครื่องมือในการแก้ปัญหา 7 ประการ (QC 7 Tools)

1. ตารางตรวจสอบ (Check Sheet)
2. การจำแนกข้อมูล (Stratification)
3. แผนภูมิพาเรโต (Pareto Diagram)

4. แผนภูมิแก๊งปลา (Fish-bone: Cause-Effect: Ishikawa Diagram)
5. แผนภูมิฮิสโตแกรม (Histogram)
6. กราฟและแผนภูมิควบคุม (Graph and Control Chart)
7. แผนภูมิกระจาย (Scatter Diagram)

7. การบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมบำรุงรักษาเครื่องจักรประจำวัน เช่นการทำ ความสะอาดเครื่องจักร การตรวจระบบให้เครื่องจักรมีประสิทธิภาพสูงสุด คงอายุการใช้งานนาน ที่สุด เป็นระบบที่สร้างทัศนคติให้กับพนักงานว่า “ผู้ใช้เครื่องจักร เป็นผู้ดูแลรักษาเครื่องจักร”

8. การผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just In Time: JIT) คือการผลิตเฉพาะชิ้นส่วนที่จำเป็น ใน ปริมาณที่จำเป็นเมื่อเวลาที่จำเป็นเท่านั้น จะไม่มีการผลิตน้อยกว่าหรือมากกว่าปริมาณที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อมุ่งขจัดความสูญเปล่าต่างๆ

ผลลัพธ์ของการเพิ่มผลผลิต

การเพิ่มผลผลิตจะทำให้คุณภาพของสินค้าสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง ส่งมอบสินค้าตรง เวลา มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตสูงขึ้น เกิด ความมั่นคงในการทำงาน และเกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถ

8.ประวัติความเป็นมาบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด

ความเป็นมา

บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด เดิมชื่อบริษัท โตโยราดิเอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองนาโงยาประเทศญี่ปุ่น เป็นอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนที่ใช้ ถ่ายทอดความร้อนสำหรับรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ชิ้นส่วนตู้เย็น บริษัทเริ่มเปิดดำเนินการในประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2542 โดยมีทุนจดทะเบียน 400 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2548 ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัดและได้มีการเพิ่มสาขาที่บางเสาธงเพื่อรองรับกำลังการผลิตที่สูงขึ้น โดยแยกการผลิตของทั้ง 2 สาขา สำนักงานใหญ่เวลโกรตั้งอยู่ที่ เลขที่ 150 หมู่ 5 ต. บางสมัคร อ. บางปะกง จ. ฉะเชิงเทรา ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ สาขา 1 ตั้งอยู่ที่ 99หมู่ 3 ต. บางเสาธง กิ่ง อ. บางเสาธง จ. สมุทรปราการ ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ และชิ้นส่วนของตู้เย็น

การดำเนินงานในบริษัทนั้นจะประกอบไปด้วยผู้บริหารทั้งชาวไทยและชาวญี่ปุ่นซึ่งมาจาก บริษัทแม่ โดยจะมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและนโยบายต่าง ๆ ร่วมกันส่วนพนักงานใน บริษัทจะมีทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวโดยบริษัท ที.ราด(ประเทศไทย)จำกัด สาขาบาง

เสารังจะมีพนักงานรวม 293 คน โดยแบ่งออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี

ภาพรวมการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

ในการดำเนินธุรกิจหลักลูกค้าของบริษัทที่.ราด(ประเทศไทย)จำกัดจะเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยในปัจจุบันบริษัท ที่.ราด (ประเทศไทย) จำกัดสาขาบางเสารัง มีกำลังการผลิตตัวแลกเปลี่ยนความร้อนประมาณ 100,000 เครื่องต่อปี ชิ้นส่วนสำหรับเครื่องปรับอากาศ ประมาณ 1,000,000 ชิ้นต่อปี ชิ้นส่วนสำหรับตู้เย็น 600,000 ชิ้นต่อปี ในปี 2550 นี้บริษัท ที่.ราด (ประเทศไทย) จำกัด มีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นอีกเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มสูงขึ้นทั้งสินค้าในประเทศและสินค้าส่งออก

บริษัท ฯ ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000 ตั้งแต่วันที่ 2546 และได้รับการรับรองระบบมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 ในปี 2550 และนอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินงานโดยปฏิบัติตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดเพื่อผลิตสินค้าภายใต้ความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก และเนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตสูงและมีคู่แข่งในอุตสาหกรรมมาก ทำให้บริษัทต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงได้มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิพงษ์ สุวรรณสาริต (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอนจิเนียริง จำกัดผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือน แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกัน ส่วนความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านอัตราผลผลิตและผลผลิตเสียต่อเดือน และทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน ในระดับค่อนข้างต่ำ

อดิเรก เพ็ชรรัตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ ใน 5 ตัวแปร กับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตวิทยา

ประกอบด้วยทัศนคติของพนักงาน แรงจูงใจของพนักงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงาน ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับ ไคเซ็น ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็น โดยพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการฝึกอบรมเกี่ยวกับไคเซ็นที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับไคเซ็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ในระดับปานกลาง

ขวัญตา กิระวิสาสกิจ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการ การบริหารคุณภาพโดยรวม TQM ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM ในระดับสูง มีทัศนคติและแรงจูงใจต่อโครงการ TQM ในระดับดี มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในระดับมากและมีการรับรู้นโยบายองค์กรในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมในโครงการ TQM ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ใน 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในโครงการ TQM ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับ TQM ในหัวข้อกิจกรรม 5ส ในปัจจัยด้านชีวิตสังคมแรงจูงใจและขวัญของพนักงานในปัจจัยจิตวิทยา ปัจจัยด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและปัจจัยด้านการรับรู้นโยบายองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีและสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในโครงการ TQM ของพนักงานได้คือ ปัจจัยชีวิตสังคมและปัจจัยจิตวิทยาสำหรับตัวแปรต่างๆ ในปัจจัย 5 ปัจจัยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีและสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในโครงการ TQM ของพนักงานได้แก่แรงจูงใจ การฝึกอบรมเกี่ยวกับ TQM ในหัวข้อกิจกรรม 5ส ทัศนคติและประสบการณ์การทำงานโดยมีอำนาจในการพยากรณ์รวมร้อยละ 27.1

อังคณา ไมตรีสรสันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 กรณีศึกษาบริษัท ไดโด อีเลกทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมีระดับการได้รับการอบรมโดยรวมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000อยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมโดยรวมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000อยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000แตกต่างกันที่ระดับ

นัยสำคัญ .05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นพนักงานในระดับงาน 1 ถึง 7 ในบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัดทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ซึ่งไม่รวมพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป รวม 271 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2550)

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษาวิจัยจากพนักงานระดับงาน 1 ถึง 7 ในบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง ไม่รวมพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยจำแนกตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด
1. แผนกตัด	10
2. แผนกขึ้นรูป	8
3. แผนกตัด	41
4. แผนกเชื่อม	24
5. แผนกประกอบ	20
6. แผนกท่อตู้เย็น	24
7. แผนกอีคิว (EQ)	89
8. แผนกควบคุมคุณภาพ	20
9. แผนกซ่อมบำรุง	5

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด
10. แผนกสโตร์	22
11. แผนกจัดซื้อ	3
12. แผนกวางแผนการผลิต	5
รวม	271

ที่มา : ฝ่ายบุคคลบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2550

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับ 1 ถึง 7บริษัทที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยวิธีการแทนค่าสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรจากสูตรยามาเน (Taro Yamane .1973 : 1088)แบบทราบประชากร

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{271}{1+271(0.05)^2}$$

$$n = 161$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ 161 คน และผู้วิจัยขอเพิ่มกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็น 165 คน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดย เลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ทั้งหมด 165 คน จึงได้จัดแบ่งตามสัดส่วน ดังนี้

- | | |
|----------------|------------|
| 1. แผนกตัด | จำนวน 6 คน |
| 2. แผนกขึ้นรูป | จำนวน 5 คน |

3. แผนกตัด	จำนวน 25 คน
4. แผนกเชื่อม	จำนวน 14 คน
5. แผนกประกอบ	จำนวน 13 คน
6. แผนกทอตุ้เอ็น	จำนวน 14 คน
7. แผนกอีคิว	จำนวน 53 คน
8. แผนกควบคุมคุณภาพ	จำนวน 13 คน
9. แผนกสโตร์	จำนวน 14 คน
10. แผนกซ่อมบำรุง	จำนวน 3 คน
11. แผนกจัดซื้อ	จำนวน 3 คน
12. แผนกวางแผนการผลิต	จำนวน 2 คน

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกตามจำนวนที่ระบุ

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ทำการค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบโดยผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1-6 โดยข้อคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบตามความเหมาะสมตามลักษณะของพนักงานแต่ละคน เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Ended Response Questions) ดังนี้

ข้อที่ 1. อายุ ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

1. 18 – 23 ปี
2. 24 – 29 ปี
3. 30 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 2. สถานภาพ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 3. ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

1. มัธยมปลายหรือต่ำกว่า

2. อนุปริญญา / ปวส.

3. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ข้อที่ 4. อายุงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

2. มากกว่า 1 – 5 ปี

3. มากกว่า 5 – 10 ปี

ข้อที่ 5. ระดับงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

1. ระดับ 1 – 2

2. ระดับ 3 – 5

3. ระดับ 6 – 7

ข้อที่ 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

1. 7,000 – 8,999 บาท

2. 9,000 – 10,999 บาท

3. 11,000 – 11,999 บาท

4. 12,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดด้านการติดต่อสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก (Positive) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

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

$$\text{Interval (I) ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาค

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการสื่อสารน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการสื่อสารน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการสื่อสารปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการสื่อสารมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการสื่อสารมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่โดยคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้าน โดยมีการให้คะแนนดังนี้

ตอบถูก ได้ 1 คะแนน

ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การวัดความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนจากค่าพิสัยดังนี้

$$\text{Interval (I) ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{20-0}{3}$$

$$= 6.67$$

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาค

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 7.67 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 7.68 – 14.35 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 14.36 – 20.00 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดทัศนคติของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีคำตอบให้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก (Positive) และคำถามเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของการวัดทัศนคติ

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

$$\begin{aligned}
 \text{Interval (I) ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาคของการวัดทัศนคติ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับไม่ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I) ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาค

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยกำหนดเกณฑ์ระดับวัดการมีส่วนร่วมให้คะแนน 5 ระดับดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I) ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาค

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดสอบ (Try Out)
5. การทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการทดสอบก่อนนำไปใช้ (Pre-test) กับพนักงานของบริษัท ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Cronbach Coefficient) โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่า .851

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการกำหนดตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่างดังกล่าว ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือต่อผู้บริหารของบริษัท ที. ราว (ประเทศไทย) จำกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย
2. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้พนักงานตอบแบบสอบถามพร้อมให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามแก่พนักงานของบริษัท ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์ ดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-ended) ส่วนแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open-ended) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส

3. การประมวลผลข้อมูลที่ใส่รหัสแล้วโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences : SPSS) และการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 60)

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

โดยที่	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

โดยที่	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544)

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

โดยที่	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534 : 178) โดยมีสูตรดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
S_p	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับใน

กรณีที่ $S_1^2 = S_2^2$

โดยที่ v คือ ค่าองศาอิสระ

$$v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2543 : 312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (ms_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 ทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 :117)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

โดยที่ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum T$ แทน ผลรวมคะแนนรวม (Total) ของทั้งกลุ่ม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n แทน ขนาดจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:280) ซึ่งมีความหมายของค่า r ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 324) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	สัมพันธ์สูงมาก
0.71-0.90	สัมพันธ์สูง
0.31-0.70	สัมพันธ์ปานกลาง
0.01-0.30	สัมพันธ์ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที. รัต (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ออกเป็น 7 ตอน เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ผลสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ การแปลผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบคำถามใน 6 ด้าน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาของพนักงานด้านทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาของพนักงานด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
18-23 ปี	39	23.60
24-29 ปี	72	43.60
30 ปีขึ้นไป	54	32.70
รวม	165	100.00
2. โสด *	93	56.4
สมรส / อยู่ด้วยกัน	69	41.8
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ *	3	1.8
รวม	165	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ม.ปลายหรือต่ำกว่า	137	83.0
อนุปริญญา / ปวส.	15	9.1
ปริญญาตรี	13	7.9
รวม	165	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4. อายุงาน		
ต่ำกว่าหรือ 1 ปี	45	27.3
มากกว่า 1 ถึง 5 ปี	68	41.2
มากกว่า 5 ถึง 10 ปี	52	31.5
รวม	165	100.00
5. ระดับงาน		
ระดับ 1-2	129	78.2
ระดับ 3-5	24	14.5
ระดับ 6-7	12	7.3
รวม	165	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
7,000 – 8,999 บาท	127	77.0
9,000 – 10,999 บาท	20	12.1
11,000 – 11,999 บาท *	5	3.0
12,000 บาทขึ้นไป *	13	7.9
รวม	165	100.00

* นักกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดรวมกับกลุ่มที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

* นักกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 11,000-11,990 บาท รวมกลุ่มกับ 12,000 บาทขึ้นไปเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยรวมเป็นกลุ่มรายได้ 12,000 บาทขึ้นไป

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 165 คน สรุปได้ดังนี้

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24-29 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 18-23 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ตามลำดับโดยพนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และสมรสหรืออยู่ด้วยกันมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และสถานภาพหย่าร้างจำนวนเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ถึง 5 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

รองลงมาอายุนานมากกว่า 5 ถึง 10 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และรองลงมาอายุนานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับงาน 1-2 มากที่สุดเป็นจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 รองลงมา มีระดับงาน 3-5 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และรองลงมา มีระดับงาน 6-7 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 รองลงมา 9,000-10,999 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมาคือ 12,000 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 รองลงมาคือ 11,000 -11,999 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการสื่อสาร
1. ท่านได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการชี้แจงของหัวหน้างาน	3.76	.840	มาก
2. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท	3.23	.947	ปานกลาง
3. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน	3.07	1.012	ปานกลาง
4. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการประชุมประจำเดือน	3.31	1.057	ปานกลาง
5. ท่านรับทราบถึงประโยชน์ในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตภายในบริษัท	3.49	1.009	มาก
ผลรวมการสื่อสารด้านนโยบาย	3.37	.697	ปานกลาง

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทพบว่าบริษัทมีระดับการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .697

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการสื่อสารในระดับมากในหัวข้อการได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการชี้แจงของหัวหน้างานและได้รับ

ทราบถึงประโยชน์ในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท และมีระดับการสื่อสารในระดับปานกลางในหัวข้อการได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตจากการประชุมประจำเดือน จากบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความรู้ความเข้าใจของพนักงานในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเพิ่มผลผลิตทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับปรุงพัฒนาที่ดีขึ้น	163	98.8	2	1.2
2. การที่พนักงานมีทักษะและความชำนาญในการทำงานไม่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น	140	84.8	25	15.2
3. การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์อย่างเหมาะสมไม่ช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น	143	86.7	22	13.3
4. การเพิ่มผลผลิตช่วยให้ต้นทุนในการผลิตลดลง	66	40.0	99	60.0
5. ความสำเร็จในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	138	83.6	27	16.4
6. การผลิตสินค้าที่มีข้อบกพร่องหรือไม่ได้คุณภาพทำให้เสียเวลาและแรงงานที่หายไป	151	91.5	14	8.5
7. การแก้ไขสินค้าที่มีข้อบกพร่อง ไม่ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	97	58.8	68	41.2
8. การสร้างคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน	153	92.7	12	7.3
9. การตรวจสอบคุณภาพงานเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจสอบคุณภาพเท่านั้น	130	78.8	35	21.2
10. วัตถุดิบที่ไม่ได้คุณภาพทำให้สูญเสียเวลาในการผลิต และเกิดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบซ้ำ	158	95.8	7	4.2
11. การปรับปรุงสายการผลิตให้เกิดการผลิตแบบไหลต่อเนื่อง จะทำให้เสียเวลาในการผลิต	141	85.5	24	14.5
12. การทำงานที่มีการเคลื่อนไหวมากเกินไป หรือไม่สมดุล อาจทำให้เกิดการเมื่อยล้า	140	84.8	25	15.2
13. การทำ 5 ส. ในสถานที่ทำงานจะช่วยเพิ่มผลผลิตได้	139	84.2	26	15.8
14. กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ คือ กิจกรรมเพิ่มผลผลิตที่พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ	162	98.2	3	1.8
15. ผู้มีหน้าที่ในการดูแลความสะอาดในหน่วยงานคือพนักงานทำความสะอาด	128	77.6	37	22.4

ตาราง 3 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
16. การผลิตที่มีสินค้าคงคลังมากเกินไปทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ	139	84.2	26	15.8
17. การสั่งซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนมากองไว้มากเกินไปทำให้มีต้นทุนจม	147	89.1	18	10.9
18. การปรับปรุงคุณภาพ การลดต้นทุนและ การส่งมอบสินค้าตรงเวลา เป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า	159	96.4	6	3.6
19. ความปลอดภัยในการทำงานและการดูแลสุขภาพกำลังใจเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	113	68.5	52	31.5
20. การฝึกอบรมและสอนงานให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานเป็นการเพิ่มต้นทุนของบริษัท	99	60.0	66	40.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานสามารถสรุปได้ว่าพนักงานสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในคำถามข้อที่ 1 ได้ถูกต้องมากที่สุดจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 98.8 รองลงมาคำถามที่พนักงานตอบได้ถูกต้องคือ คำถามข้อที่ 14,18,10,8,6,17,3,11,2,12,13,16,5,9,15,19,20 7 และ 4 ตามลำดับโดยคิดเป็นร้อยละ 98.2, 96.4, 95.8, 92.7, 91.5, 89.1, 86.7, 85.5, 84.8, 84.8 83.6, 84.2, 83.6 ,78.8 ,77.6 ,68.5,60.0 และ 40.0 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยโดยรวมของความรู้ความเข้าใจของพนักงานในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ผลวิเคราะห์	คะแนนความรู้ความเข้าใจ
ค่าคะแนนสูงสุด	20.0
ค่าคะแนนต่ำสุด	10.0
$\bar{X}$	16.4
S.D.	2.57

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาข้อมูลความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานจำนวน 20 ข้อ พบว่ามีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่ำที่สุด 10

ข้อและสูงสุดจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 16.4 ซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในระดับสูง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาของพนักงานในด้านทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. การทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.03	.847	ดี
2. การเพิ่มผลผลิตมีประโยชน์ต่อท่านและทำงานได้สะดวกมากขึ้น	3.62	.899	ดี
3. รู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต	3.83	.934	ดี
4. ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต	4.14	.798	ดี
5. นโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน*	2.64	1.219	ปานกลาง
6. การเพิ่มผลผลิต จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน*	3.66	1.138	ดี
7. การดำเนินการตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ยุ่งยากมีกระบวนการที่ซับซ้อนและยากต่อการนำไปปฏิบัติ*	3.69	.960	ดี
8. การดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากขึ้น	3.47	1.073	ดี
9. การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์*	3.96	.900	ดี
10. การเพิ่มผลผลิตจะทำให้การทำงานลำบากและเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม*	3.62	1.083	ดี
ทัศนคติของพนักงานโดยรวม	3.67	.539	ดี

* เป็นคำถามเชิงลบ ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานยินดีให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต ,การทำงานภายใต้ตั้นโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น,การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่เป็นการเสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ , รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้ตั้นนโยบายการเพิ่มผลผลิต ,การดำเนินการตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ไม่ยุ่งยากมีกระบวนการไม่ซับซ้อนและไม่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ,การเพิ่มผลผลิต จะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับผูปฏิบัติงาน,การเพิ่มผลผลิตมีประโยชน์ต่อท่านและทำงานได้สะดวกมากขึ้น,การเพิ่มผลผลิตจะทำให้การทำงานลำบากและเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม ,การดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากขึ้นซึ่งทั้งหมดมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดีส่วนในข้อนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่เป็นการเพิ่มงานพบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานต่อการเพิ่มผลผลิต

แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านคิดว่าบริษัทที่นำนโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคง	3.72	.894	มาก
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	3.84	.890	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น	3.92	.900	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	3.49	.830	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต	3.64	.903	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายด้านการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานนั้นท่านมีส่วนร่วมด้วย	3.82	.876	มาก
ด้านแรงจูงใจของพนักงานโดยรวม	3.73	.652	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวมพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น, พนักงานคิดว่าการที่บริษัทอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการทำกิจกรรมเพิ่มผลผลิต, พนักงานเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายด้านการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานนั้นพนักงานมีส่วนร่วมด้วย, การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้ความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานดีขึ้น, พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต, พนักงานคิดว่าบริษัทที่นำนโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคง, พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต โดยพนักงานมีระดับแรงจูงใจมาก

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	3.32	.994	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดงความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	2.99	1.062	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	3.26	.968	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	3.31	.974	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	3.27	.817	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานพบว่าพนักงานมีการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานเป็นระดับการมีส่วนร่วมมาก รองลงมาพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน , พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน , พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน, พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดงความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ	ระหว่างกลุ่ม	1.410	2	.705	.710	.493
การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	160.917	162	.993		
งานของท่าน	รวม	162.327	164			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง	ระหว่างกลุ่ม	2.918	2	1.459	1.298	.276
ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	182.076	162	1.124		
งานของท่าน	รวม	184.994	164			
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.453	2	1.226	1.354	.261
กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	146.759	162	.906		
	รวม	149.212	164			
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนิน	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	.202	.818
งานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	153.412	162	.947		
	รวม	153.794	164			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	.676	2	.338	.354	.703
เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	ภายในกลุ่ม	154.412	162	.956		
	รวม	153.794	164			

ตาราง 8 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	1.002	.370
	ภายในกลุ่ม	157.842	162	.974		
	รวม	159.794	164			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ .370 ซึ่ง มากกว่า .05 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทแบบรายข้อโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. ทุกข้อ มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	โสด / แยกกันอยู่		สมรส/อยู่ด้วยกัน				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	Df	P
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย งานของท่าน	3.25	.96	3.43	1.04	-1.178	163	.240
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตใน หน่วยงานของท่าน	3.01	1.07	2.97	1.06	.234	163	.815
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	3.38	.93	3.64	.97	-1.756	163	.081
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนิน งานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	3.25	.88	3.28	1.08	-.165	163	.869
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการ เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	3.29	.96	3.35	.99	-.364	163	.716
รวม	3.23	.82	3.33	.82	-.758	163	.450

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท โดยใช้สถิติ Independent samples t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability (p) โดยรวมมีค่าเท่ากับ .450 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามอายุงาน

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ	ระหว่างกลุ่ม	.828	2	.414	.415	.661
การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	161.499	162	.997		
งานของท่าน	รวม	162.327	164			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง	ระหว่างกลุ่ม	2.765	2	1.383	1.229	.295
ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตใน	ภายในกลุ่ม	182.229	162	1.125		
หน่วยงานของท่าน	รวม	184.994	164			
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.446	2	.223	.243	.785
กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	148.766	162	.918		
	รวม	149.212	164			

ตาราง 10 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.878	2	.439	.465	.629
	ภายในกลุ่ม	152.916	162	.944		
	รวม	153.794	164			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	6.879	2	3.439	3.746	.076
	ภายในกลุ่ม	148.734	162	.918		
	รวม	155.794	164			
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.233	2	1.116	1.148	.320
	ภายในกลุ่ม	157.561	162	.973		
	รวม	159.794	164			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ .320 ซึ่ง มากกว่า .05 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทแบบรายข้อโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. ทุกข้อ มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	.213	.808
การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	161.902	162	.999		
งานของท่าน	รวม	162.327	164			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง	ระหว่างกลุ่ม	4.093	2	2.047	1.833	.163
ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	180.901	162	1.117		
งานของท่าน	รวม	184.994	164			
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.163	.850
กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	148.912	162	.919		
	รวม	149.212	164			
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนิน	ระหว่างกลุ่ม	2.766	2	1.383	.483	.230
งานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	151.028	162	.932		
	รวม	153.794	164			

ตาราง 11 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4.261	2	2.131	2.281	105
	ภายในกลุ่ม	151.351	162	.932		
	รวม	155.612	164			
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.849	2	.924	.948	.390
	ภายในกลุ่ม	157.945	162	.975		
	รวม	159.794	164			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ .390 ซึ่ง มากกว่า .05 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทแบบรายข้อโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. ทุกข้อ มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามระดับงาน

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ	ระหว่างกลุ่ม	2.747	2	1.373	1.394	.251
การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	159.580	162	.985		
งานของท่าน	รวม	162.327	164			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง	ระหว่างกลุ่ม	17.121	2	8.560	8.261**	.000
ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	162.873	162	1.036		
งานของท่าน	รวม	184.994	164			
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.362	2	1.681	1.867	.158
กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	145.850	162	.900		
	รวม	149.212	164			
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนิน	ระหว่างกลุ่ม	8.092	2	4.046	4.499*	.013
งานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	145.702	162	.899		
	รวม	153.794	164			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	18.290	2	9.145	10.789**	.000

ตาราง 12 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	ภายในกลุ่ม	137.322	162	.848		
	รวม	155.612	164			
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.238	2	7.119	7.923**	.001
	ภายในกลุ่ม	145.556	162	.898		
	รวม	159.794	164			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ .001 ซึ่ง น้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทรายข้อ พบว่าการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในแต่ละข้อเป็นดังนี้

ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานและในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการวางแผนหรือ แสดงความคิดเห็นของการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบวาระดับงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับงาน โดยใช้วิธี LSD

ระดับงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1-2	ระดับ 3-5	ระดับ 6-7
		2.83	3.46	3.83
ระดับ 1-2	2.83	-	-.628** (.006)	-1.000** (.001)
ระดับ 3-5	3.46	-	-	-.275 (.299)
ระดับ 6-7	3.83	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานในระดับงาน 3-5 มีส่วนร่วมด้านการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 พนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 ในขณะที่พนักงานในระดับงาน 3-5 และพนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าระดับงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับงาน โดยใช้วิธี LSD

ระดับงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1-2	ระดับ 3-5	ระดับ 6-7
		3.15	3.58	3.83
ระดับ 1-2	3.15	-	-.436* (.040)	-.686* (.018)
ระดับ 3-5	3.58	-	-	-.250 (.457)
ระดับ 6-7	3.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานในระดับงาน 3-5 มีส่วนร่วมด้านการแก้ไขปรับปรุงงานด้านการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 พนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการแก้ไขปรับปรุงงานด้านการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 ในขณะที่พนักงานในระดับงาน 3-5 และพนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการแก้ไขปรับปรุงงานการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ในการติดตามผลงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าระดับงานในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับงาน โดยใช้วิธี LSD

ระดับงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1-2	ระดับ 3-5	ระดับ 6-7
		3.14	3.92	4.00
ระดับ 1-2	3.14	-	-.777** (.000)	-.860** (.002)
ระดับ 3-5	3.92	-	-	-.800 (.789)
ระดับ 6-7	4.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานในระดับงาน 3-5 มีส่วนร่วมด้านการติดตามผลการดำเนินงานในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 พนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการติดตามผลการดำเนินงานในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพนักงานในระดับงาน 1-2 ในขณะที่พนักงานในระดับงาน 3-5 และพนักงานในระดับงาน 6-7 มีส่วนร่วมด้านการติดตามผลการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ	ระหว่างกลุ่ม	3.491	2	1.745	1.780	.172
การดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	158.836	162	.980		
งานของท่าน	รวม	162.327	164			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดง	ระหว่างกลุ่ม	12.636	2	6.318	5.939**	.003
ความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วย	ภายในกลุ่ม	172.357	162	1.064		
งานของท่าน	รวม	184.994	164			
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	5.403	2	2.701	3.043	.051
กิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ภายในกลุ่ม	143.809	162	.888		
	รวม	149.212	164			

ตาราง 16 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	F-Prob.
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานท่าน	ระหว่างกลุ่ม	9.059	2	4.529	5.070**	.007
	ภายในกลุ่ม	144.735	162	.893		
	รวม	153.794	164			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	14.645	2	7.323	8.415**	.000
	ภายในกลุ่ม	140.967	162	.870		
	รวม	155.612	164			
การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.720	2	5.860	6.411**	.002
	ภายในกลุ่ม	148.074	162	.914		
	รวม	159.794	164			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ .006 ซึ่ง น้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อวิเคราะห์รายข้อเป็นดังนี้

ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตและในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ในการวางแผนหรือแสดงความคิดเห็นของการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี LSD

ระดับรายได้	$\bar{X}$	7,000-8,999 บาท	9,000-10,999 บาท	12,000 บาทขึ้นไป
		2.85	3.30	3.67
7,000-8,999 บาท	2.85	-	-0.449 (.072)	-0.816** (.002)
9,000-10,999 บาท	3.30	-	-	-0.367 (.276)
ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วมด้านการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7000-8999 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทและ พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วมด้านการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี LSD

ระดับรายได้	$\bar{X}$	7,000-8,999 บาท	9,000-10,999 บาท	12,000 บาทขึ้นไป
		3.15	3.40	3.89
7,000-8,999 บาท	3.15	-	-.250 (.272)	-.739** (.002)
9,000-10,999 บาท	3.40	-	-	-.489 (.113)
ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป	3.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7000-8999 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทและพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12000 บาทขึ้นไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ในการติดตามผลงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานด้าน
กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธี LSD

ระดับรายได้	$\bar{X}$	7,000-8,999 บาท	9,000-10,999 บาท	12,000 บาทขึ้นไป
		3.17	3.50	4.11
7,000-8,999 บาท	3.17	-	-.327 (.147)	-.938** (.000)
9,000-10,999 บาท	3.50	-	-	-.611* (.045)
ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป	4.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7000-8999 บาทและพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทในขณะที่พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,999 บาทมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยด้านสื่อสารนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

H_1 : การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) Prob. (p) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายเพิ่มผลผลิต	การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation (r)	(2 – tailed) (p)	ความสัมพันธ์
1. ท่านได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการชี้แจงของหัวหน้างาน	.482**	.000	สัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
2. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท	.239**	.002	สัมพันธ์ต่ำในทิศ ทางเดียวกัน
3. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน	.353**	.000	สัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
4. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการประชุมประจำเดือน	.392**	.000	สัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
5. ท่านรับทราบถึงประโยชน์ในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตภายในบริษัท	.454**	.000	สัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายเพิ่มผลผลิตโดยรวม	.542**	.000	สัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัททั้งรายข้อและโดยรวม พบว่าค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยปัจจัยด้านการสื่อสารโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .542 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือการสื่อสารเพิ่มขึ้นจะทำให้การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท เพิ่มขึ้นใน ระดับปานกลางดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจโดยรวมของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) Prob. (p) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจโดยรวมของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation (r)	(2 – tailed) (p)	ความสัมพันธ์
ความรู้ความเข้าใจในนโยบายเพิ่มผลผลิตรวม	.054	.491	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทแบบรายข้อ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .491 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 9 ทศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทศนคติของพนักงานด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

H_1 : ทศนคติของพนักงานด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) Prob. (p) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายเพิ่มผลผลิต	การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation (r)	(2 – tailed) (p)	ความสัมพันธ์
1. การทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.152	.051	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การเพิ่มผลผลิตมีประโยชน์ต่อท่านและทำงานได้สะดวกมากขึ้น	.195	.058	ไม่มีความสัมพันธ์
3. รู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต	.267	.064	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต	.123	.076	ไม่มีความสัมพันธ์
5. นโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน*	-.033	.672	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การเพิ่มผลผลิต จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน*	-.132	.091	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การดำเนินการตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ยุ่งยากมีกระบวนการที่ซับซ้อนและยากต่อการนำไปปฏิบัติ*	-.091	.246	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากขึ้น	.025	.093	ไม่มีความสัมพันธ์
9. การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์*	-.014	.859	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การเพิ่มผลผลิตจะทำให้การทำงานลำบากและเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม*	-.051	.514	ไม่มีความสัมพันธ์
ทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายเพิ่มผลผลิตโดยรวม	.117	.134	ไม่มีความสัมพันธ์

* เป็นคำถามเชิงลบ ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 10 แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) Prob. (p) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายเพิ่มผลผลิต	การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation (r)	(2 – tailed) (p)	ความสัมพันธ์
1. ท่านคิดว่าบริษัทที่ให้นโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคง	.269**	.000	สัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน
2. ท่านคิดว่าบริษัทที่บริหารอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	.215**	.005	สัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน
3. การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น	.400**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายเพิ่มผลผลิต	การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation (r)	(2 – tailed) (p)	ความสัมพันธ์
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	.530**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต	.482**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
6. การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานและกับหัวหน้างานดีขึ้น	.476**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
7. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายด้านการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานนั้นท่านมีส่วนร่วมด้วย	.378**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายเพิ่มผลผลิตรวม	.461**	.000	สัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .461 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและระดับความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทแบบรายข้อ พบว่า

เมื่อพนักงานมีความเห็นว่าบริษัทที่น่านโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคงพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .269 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

เมื่อพนักงานมีความเห็นว่าการที่บริษัทอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการที่บริษัทดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .215 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เมื่อพนักงานมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .400 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .530 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .482 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานดีขึ้นพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .476 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

เมื่อพนักงานเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเกิดจากตนมีส่วนร่วมพบว่า ค่า Sig (2 – tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของ พนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทำให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจในนโยบาย การเพิ่มผลผลิต การสื่อสารในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต ทศนคติ แรงจูงใจของพนักงานบริษัท ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในองค์กร พิจารณาเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารการผลิตให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาถึงการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และการมีส่วนร่วมใน นโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของ พนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับการมี ส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจในการเพิ่มผลผลิตกับการมีส่วน ร่วมของพนักงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต
5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ แรงจูงใจของพนักงานบริษัท ที . ราด (ประเทศไทย) จำกัด กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
3. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

7. ปัจจัยด้านสื่อสารนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

8. ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

9. ทศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

10. แรงจูงใจของพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในสำนักงานทั้งหมดใน บริษัท ที . ราด (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต ซึ่งรวมทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ยกเว้นระดับผู้จัดการขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทที . ราด (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน และผู้วิจัยได้ขอเพิ่มเป็น 165 คนโดยเป็นพนักงานในระดับงาน 1-7 เท่านั้นจากนั้นเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากทุกแผนกและใช้การเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ทำการค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบโดยผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1-6 โดยข้อคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบตามความเหมาะสมตามลักษณะของพนักงานแต่ละคน เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิดไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดด้านการติดต่อสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก (Positive)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดทัศนคติของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีคำตอบให้ 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในสำนักงานทั้งหมดใน บริษัท ที . ราว (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางเสาธง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถามในส่วนต่าง ๆ การกรอกแบบสอบถามให้กับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Statistical Package for Social Sciences : SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 สถิติการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวแปร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 165 คน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 24-29 ปี พนักงานมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมปลายหรือต่ำกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ถึง 5 ปี มีระดับงาน 1-2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-8,999 บาท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทพบว่ามีการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากการชี้แจงของหัวหน้างานมาก ได้รับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท จากการประชุมประจำเดือน จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง และพนักงานได้รับทราบถึงประโยชน์ในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตภายในบริษัทในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทพบว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตในระดับสูง โดยจากแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานจำนวน 20 ข้อ พบว่ามีพนักงานตอบแบบสอบถามด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่ำที่สุดได้จำนวน 10 ข้อและสูงสุดจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 16.4 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในระดับสูง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาของพนักงานในด้านทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวมพบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี ในเรื่องความยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต รองลงมาคือการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น, การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่เป็นการเสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ , รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต , การดำเนินการตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ไม่ยุ่งยากมีกระบวนการไม่ซับซ้อนและไม่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ, การเพิ่มผลผลิตจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน, การเพิ่มผลผลิตมีประโยชน์ต่อพนักงานและทำงานได้สะดวกมากขึ้น, การเพิ่มผลผลิตจะไม่ทำให้การทำงานลำบากและเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม, การดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

และมีส่วนร่วมมากขึ้นซึ่งทั้งหมดมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดีส่วนใหญ่ในข้อนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่เป็นการเพิ่มงานให้กับท่านนั้นพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาของพนักงานในด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยรวมพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจมากโดยมีความคิดว่าการมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น , การที่บริษัทอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการทำกิจกรรมเพิ่มผลผลิต , พนักงานเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายด้านการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานนั้นพนักงานมีส่วนร่วมด้วย , การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้ความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานดีขึ้น, พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต, พนักงานคิดว่าบริษัทที่นำนโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคง, พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานพบว่าพนักงานมีการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานมาก มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดซึ่งเป็นระดับการมีส่วนร่วมมาก รองลงมาพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน , พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน , พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน, พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดงความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน โดยเป็นการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ปัจจัยด้านสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยด้านการสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 ทศนคติของพนักงานในเรื่องการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 10 แรงจูงใจของพนักงานในเรื่องการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการทดสอบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังนี้

1.1 จากสมมติฐานพนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุและสถานภาพที่ต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะการเข้ามามีส่วนร่วมใน

นโยบายการเพิ่มผลผลิตนั้นเป็นสิ่งที่บริษัทกำหนดไว้เป็นนโยบายให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมโดยไม่จำกัดอายุ และสถานภาพสมรสซึ่งสอดคล้องกับ อติเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไมตรีสรสันธ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001 ฉบับปี 2000 : บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอายุไม่มีผลกระทบต่อการใช้มีส่วนร่วมของพนักงาน

1.2 จากสมมติฐานพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุและสถานภาพที่ต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะบริษัทได้มีการฝึกอบรมพนักงาน ประชุมชี้แจง ในการนำเอานโยบายการเพิ่มผลผลิตมาปฏิบัติตั้งแต่เข้ามาเริ่มงานกับบริษัท และมีการฝึกอบรมเทคนิคในด้านการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานรวมถึงมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่องจึงทำให้อายุงานไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตซึ่งทำให้สอดคล้องกับ อติเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไม่แตกต่างกัน

1.3 จากสมมติฐานพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะบริษัทได้มีการเตรียมการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัทโดยมีเนื้อหาหลักสูตรที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและการนำไปปฏิบัติจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่พนักงานซึ่งทำให้การทำความเข้าใจไม่ยากนัก ถึงพนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตซึ่งทำให้สอดคล้องกับ อติเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไม่แตกต่างกัน

1.4 จากสมมติฐานพนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเพราะพนักงานที่มีระดับงานสูงเป็นระดับหัวหน้างานจะได้รับมอบหมายงานในส่วนของการเพิ่มผลผลิตโดยตรงจากผู้บริหารและต้องรับผิดชอบต่อเป้าหมายตามนโยบายเพิ่มผลผลิตของบริษัทจึงส่งผลให้ระดับงานมีผลกระทบต่อการใช้มีส่วนร่วมในนโยบายการ

เพิ่มผลผลิตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา โมตรัสร์สันต์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001 ฉบับปี 2000 : บริษัท ไตโต อิเลกทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งความรับผิดชอบต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการ จัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001แตกต่างกัน

1.5 จากสมมติฐานพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่สูงมากนัก เป็นพนักงานที่มีลักษณะการทำงานแบบซ้ำ ๆ เหมือนเดิมไม่ได้รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรืองานในด้านนโยบายมากนักซึ่งแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงขึ้นซึ่งส่วนมากจะเป็นกลุ่มของพนักงานในระดับหัวหน้างานและพนักงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายนอกเหนือจากงานประจำ ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา โมตรัสร์สันต์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001 ฉบับปี 2000 : บริษัท ไตโต อิเลกทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001แตกต่างกัน

2. จากสมมติฐานการสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการสื่อสารเป็นเรื่องของการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยผ่านสื่อต่างๆ ดังนั้นช่องทางในการสื่อสาร ความถี่ ตลอดจนรูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ จึงมีส่วนทำให้ระดับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการสื่อสารในนโยบายการเพิ่มผลผลิตจึงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในบริษัทซึ่งสอดคล้องกับ อติเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเลกทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่าการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)

3. จากสมมติฐานความรู้ ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ผลการวิจัยพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการพิจารณาเหตุผลสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากบริษัทได้มีการจัดการอบรมสอนงานให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจซึ่งเป็นเพียงการอธิบายทฤษฎี วิธีการและผลที่จะได้รับจากการปฏิบัติซึ่งหากพนักงานสามารถจดจำได้ก็จะสามารถตอบคำถามในแบบสอบถามได้ถูกต้องแต่ในการนำไปปฏิบัตินั้นอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น เช่นความเต็มใจที่จะนำวิธีการที่ได้เรียนรู้ไป ปฏิบัติและพนักงานยังต้องมี

ความสามารถในการนำหลักการที่ได้เรียนรู้ไปสัมพันธ์กับเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของอดิเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่าความรู้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)

4. จากสมมติฐานปัจจัยทางจิตวิทยาด้านทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ผลจากการวิจัยพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการพิจารณาเหตุผลสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า ทัศนคติเป็นความคิด ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นทั้งทางบวกหรือทางลบ และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้เพราะพนักงานมีอิสระในความคิด ในการกระทำการเลือกปฏิบัติ ดังนั้นทัศนคติของพนักงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อดิเรก เพ็ชรรัตน์ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่าทัศนคติของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)ของพนักงานฝ่ายผลิต

5. จากสมมติฐานปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ผลจากการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะแรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งการที่พนักงานได้รับแรงจูงใจทั้งในด้านการประเมินผลงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับบริษัทจึงเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญตา กิระวิสาสกิจ (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ซึ่งสรุปว่าในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ตัวกำหนดทิศทางหรือการแสดงออกที่สำคัญ คือ แรงจูงใจ ดังนั้นทิศทางที่พนักงานแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)จึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)ของพนักงานบริษัท

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงาน บริษัทที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด มีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในระดับปานกลาง ซึ่งการที่บริษัทจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตนั้นบริษัทจะต้องทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นจากพนักงานในทุกระดับขององค์กร โดยบริษัทควรจะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเสนอความคิดเห็นในการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของตนมากขึ้น นอกจากนี้หัวหน้างานควรมีการมอบหมายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลและรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต โดยบริษัทอาจมีการนำเรื่องการมีส่วนร่วมในนโยบายด้านการเพิ่มผลผลิตไปเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

2. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตพบว่าระดับงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดยพนักงานในระดับงานที่ต่ำกว่า จะมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตน้อยกว่าดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในส่วนของพนักงานทั่วไป ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท โดยการกำหนดกรอบแนวทางให้ชัดเจนว่าพนักงานในระดับต่าง ๆ ควรจะเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างไร และมอบหมายงานให้กับพนักงานในแต่ละระดับนำไปปฏิบัติ

3. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานต่างกัน โดยพนักงานทั่วไปที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า จะมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในด้านของการวางแผนงานการเพิ่มผลผลิต การแก้ไขปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิต และการติดตามผลงานการเพิ่มผลผลิตน้อยกว่าดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาให้พนักงานทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารกับการมีส่วนร่วม พบว่า การสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในทิศทางเดียวกัน โดยบริษัทมีการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตกับพนักงานในระดับปานกลาง ดังนั้นการที่จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากขึ้นนั้นบริษัทควรที่จะเพิ่มระดับการสื่อสารโดยควรจะสนับสนุนให้พนักงานรับทราบข่าวสาร ความคืบหน้าด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นโดยบริษัทควรปรับปรุงช่องทางในการสื่อสารให้เข้าถึงพนักงานมากขึ้นมีรูปแบบที่น่าสนใจมากขึ้น เช่น การปรับปรุงบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตน่าสนใจ การจัดให้พนักงานมีการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิตของตน การสนับสนุนให้มีกลุ่มทำงานเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานด้วยกันเองได้มีโอกาสในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตในบริษัทอย่างกว้างขวางมากขึ้น

การสื่อสารผ่านการประชุมอย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน ในทุกระดับ รับทราบเพื่อแสดงความมุ่งมั่นและตั้งใจของบริษัทในการที่จะนำนโยบายการเพิ่มผลผลิตมาใช้ในบริษัท

5. ด้านแรงจูงใจของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงานนั้น ผลจากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน โดย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางดังนั้นบริษัทควรที่จะให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตโดยแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานนั้น อาจพิจารณาตามหลักขององค์ประกอบและสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยสามารถเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องนับถือและคำชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อพนักงานสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานโดยอาจจัดให้มี การประกาศยกย่องชมเชยผู้ที่สามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท การให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำกิจกรรมของพนักงานโดยอาจให้รางวัลเฉพาะบุคคลหรือให้เป็นกลุ่มตามแต่ความเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทอาจจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จัดให้มีวัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานอย่างเพียงพอซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ , สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2.การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อเป็นการหาข้อแตกต่างและเป็นการประเมินถึงความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของบริษัท

3.ควรมีการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในนโยบายด้านอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เช่น นโยบายด้านการบริหารคุณภาพ , นโยบายการบริหารด้านสิ่งแวดล้อม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนินฐา วิเศษสาทร ; และมุกดา ศรียงค์. (2535). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ขวัญตา กิระวิสาสิก. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการ การบริหารคุณภาพโดยรวม(TQM) ของพนักงานบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง เงินดี. (2529) **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชื่น ศรีสวัสดิ์ . (2532). **การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท**. : ศึกษากรณีบ้านดงเค็งและบ้านชุมแสง อำเภोजอมพระ จังหวัดสุรินทร์. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(ไทยคดีศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พยอม วงษ์สารศรี. (2531). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สารเศรษฐ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). **การวัดผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิศรุต มีแก้ว . (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน** : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สมศักดิ์ สันธุระเวชญ์. (2530). **การประเมินผลทางการเรียนระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงานทดสอบทางการศึกษา ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน เกษาคุปต์. (2539). **พฤติกรรมองค์กรความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: งานผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ ตันท์ศรีสุโรจน์. (2531). **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชน**

- ในชุมชนคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สิ่งแวดล้อม)**
 กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สุวรรณี คงทอง. (2536). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลนชุมชนในท้องที่อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สิ่งแวดล้อม) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร**
- สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริง ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม .(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร**
- เสนาะ ดิยาว. (2546). **หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- อดิเรก เพ็ชรรัตน์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ของพนักงาน บริษัท ทีซีแอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัดปรินูญานิพนธ์ บธ.ม .(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร**
- อนันต์ ศรีโสภ. (2520). **หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.**
- อังคณา ไมตรีสรสันต์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษาบริษัท ไดโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดปรินูญานิพนธ์ บธ.ม .(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร**
- Allport G. (1953). *Handbook of Social Psychology*. Worcester:Clark University Press.
- Cohen,J.M.;& Uphoff,N.T.(1984) . *The Cornell Rural Development Participation Project Rural Development Review*. 1: 219 – 222.
- Crider , Andrew B.;et al (1983). *Psychology*. Lllinois: Scott Foresman and Company.
- Fenaroff,A. (1980). *Community Involvement in Health System for Primary Health Care*. Geneva : World Health Organization.
- Gellerman , S.W. (1963). *Motivation and Productivity*. New York : American Management Association.
- Koontz, H; O' Donnell, Cyril.;& Weihrich,Heinz. (1986). *Essential of Management*. New York: Mc Graw-Hill,Inc.

Massie, J.L.;&Douglas, John. (1981) . **Managing : A contemporary Introduction**.3rd ed. New Jersey:Englewood Cliff , Prentice-Hall.

Philip Kotler. (2000). **Marketing Management**. Northwestern University. The Millenium Edition
: Prentice Hall International, Inc.

Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazar. (1994) **Consumer Behavior**. 5th ed. New Jersey :
Prentic-Hall.

William , Erwin. (1976). **Participation Management : Concept Theory and Implementation** .
Attanta, Ga: Georgia State University.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

บริษัท ที . รัต (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับท่านและเป็นความจริงมากที่สุด

1. อายุ

[] 18 – 23 ปี

[] 24 – 29 ปี

[] 30 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพ

[] โสด

[] สมรส/อยู่ด้วยกัน

[] หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

[] มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

[] อนุปริญญา / ปวส

[] ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อายุงาน

[] ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี

- ☐ มากกว่า 1 – 5 ปี
- ☐ มากกว่า 5 – 10 ปี

5. ระดับงาน

- ☐ ระดับ 1 - 2
- ☐ ระดับ 3 - 5
- ☐ ระดับ 6 - 7

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 7,000 – 8,999 บาท
- ☐ 9,000 – 10,999 บาท
- ☐ 11,000 – 11,999 บาท
- ☐ 12,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารด้านนโยบายเพื่อการเพิ่มผลผลิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การสื่อสารด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิต ของบริษัทจากการชี้แจงของหัวหน้างาน					
2. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิต ของบริษัทจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ของ บริษัท					
3. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิต ของบริษัทจากการสนทนากับเพื่อนร่วม งาน					
4. ท่านรับทราบนโยบายการเพิ่มผลผลิต ของบริษัทจากการประชุมประจำเดือน					
5. ท่านทราบถึงประโยชน์ในการดำเนิน นโยบายการเพิ่มผลผลิตภายในบริษัท					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. การเพิ่มผลผลิตทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับปรุงพัฒนาที่ดีขึ้น 2. การที่พนักงานมีทักษะและความชำนาญในการทำงานไม่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3. การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์อย่างเหมาะสมไม่ช่วยทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 4. การเพิ่มผลผลิตช่วยทำให้ต้นทุนในการผลิตลดลง 5. ความสำเร็จในการดำเนินนโยบายการเพิ่มผลผลิตขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น 6. การผลิตสินค้าที่มีข้อบกพร่องหรือไม่ได้คุณภาพทำให้เสียเวลาและแรงงานที่หายไป 7. การแก้ไขสินค้าที่มีข้อบกพร่อง ไม่ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น 8. การสร้างคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน 9. การตรวจสอบคุณภาพงานเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจสอบคุณภาพเท่านั้น 10. วัตถุดิบที่ไม่ได้คุณภาพทำให้สูญเสียเวลาในการผลิต และเกิดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบซ้ำ 11. การปรับปรุงสายการผลิตให้เกิดการผลิตแบบไหลต่อเนื่อง จะทำให้เสียเวลาในการผลิต 12. การทำงานที่มีการเคลื่อนไหวมากเกินไป หรือไม่สมดุล อาจทำให้เกิดการเมื่อยล้า 13. การทำ 5 ส. ในสถานที่ทำงานจะช่วยเพิ่มผลผลิตได้ 14. กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ คือ กิจกรรมเพิ่มผลผลิตที่พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ 15. ผู้มีหน้าที่ในการดูแลความสะอาดในหน่วยงานคือพนักงานทำความสะอาด 16. การผลิตที่มีสินค้าคงคลังมากเกินไปทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ 17. การสั่งซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนมากองไว้มากเกินไปทำให้มีต้นทุนจม 18. การปรับปรุงคุณภาพ การลดต้นทุนและ การส่งมอบสินค้าตรงเวลาเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า 19. ความปลอดภัยในการทำงานและการดูแลสุขภาพกำลังใจเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร 20. การฝึกอบรมและสอนงานให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานเป็นการเพิ่มต้นทุนของบริษัท		

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ทัศนคติในนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านคิดว่าการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิตทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2. ท่านคิดว่าการเพิ่มผลผลิตมีประโยชน์ต่อท่านและทำงานได้สะดวกมากขึ้น					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มผลผลิต					
4. ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำตามนโยบายการเพิ่มผลผลิต					
5. ท่านคิดว่านโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน					
6. ท่านคิดว่าการเพิ่มผลผลิต จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน					
7. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ยุ่งยากมีกระบวนการที่ซับซ้อนและยากต่อการนำไปปฏิบัติ					
8. ท่านคิดว่าการดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมได้มากขึ้น					
9. ท่านคิดว่าการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเสียเวลา และสิ้นเปลืองงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์					

10. ท่านคิดว่าการเพิ่มผลผลิตจะทำให้การ
ทำงานลำบากและเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในด้านนโยบายการเพิ่มผลผลิต
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านคิดว่าบริษัทที่นำนโยบายการเพิ่มผล ผลิตมาใช้เป็นบริษัทที่มั่นคง 2. ท่านคิดว่าการที่บริษัทอยู่รอดและดำเนิน ธุรกิจต่อไปได้ส่วนหนึ่งมาจากการทำกิจ กรรมกรเพิ่มผลผลิต 3. การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตจะทำให้ ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น 4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้างานจากการทำกิจกรรม การเพิ่มผลผลิต 5. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย งานจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต 6. การมีส่วนร่วมในนโยบายการเพิ่มผลผลิต ทำให้ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วม งานและกับหัวหน้างานดีขึ้น 7. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในเป้าหมายด้าน การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานนั้นท่านมี ส่วนร่วมด้วย					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การมีส่วนร่วมต่อนโยบายการเพิ่มผลผลิต	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน 2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแสดงความคิดเห็นด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน 3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน 4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน 5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานด้านการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานของท่าน					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์	รองคณบดี คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
2. อาจารย์จิตอุษา ชันทอง	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ (ประสานมิตร)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	วรรณ ฉิมพลี
วันเดือนปีเกิด	28 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	265 ซอยกาญจนาภิเษก011/1แยก1 ถ.รามอินทรา แขวงคันนายาว กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การทำงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ที.ราด (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 99/1 หมู่3 ถนนบางนา-ตราด กม.23 ต.บางเสาธง อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาฟิสิกส์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ