

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ

กันยายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรเบอส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ

กันยายน 2555

ศศิณี จาริธรรม(2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุศลศรี

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทางสถิติแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 27-33 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-18,000 บาท โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารจัดการในองค์กรด้านการวางแผน ด้านการชักนำ ด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านการจัดการองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงดี

1.1 พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2.1 ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1

2.2 ปัจจัยการบริหารจัดการในองค์กร ด้านการวางแผนโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 ด้านการจัดองค์กร ด้านการชักนำและด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1



FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFICIENCY
OF VEE RUBBER CORPORATION LIMITED



Persented in partial fulfilment of the requirements for the
Master of Business Administration degree in Management

At Srinakharinwirot University

September 2012

Sasinee Jareetham. (2012). *Factors Affecting Employees' Performance*

Efficiency Of Vee Rubber Corporation Limited. Master Project,

M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Assoc. Prof. Dr.Nak Gulid.

The objective of this research is to study factors affecting employees' performance efficiency of Vee Rubber Corporation Co., Ltd. The data were classified into personal data and factors that relate to working performance of workers in the company. The research samples are 108 workers from Vee Rubber Corporation Co., Ltd. Instrument used to collect data are questionnaires on working performance, organization administration and working environment. Statistics methods for data analysis are including with percentage, mean, standard deviation, t-test , one -way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

The result can be summarized as follows:

The majority of workers of Vee Rubber Corporation Co., Ltd are females, aged between 27-33 years old, graduated with a bachelor's degree, have been working in this company for less than or equal to 5 years, monthly salaries are between THB 10,001-18,000. Their opinion on working condition working relationship between parties and pressure from supervisors are in a good levels; working environment is in a moderate level; organization administration planning, leading, and controlling are in a good levels; general organization management is in a moderate level; and Performance in practice is between good –moderate level.

1.3 Workers with different genders and working times have difference working performance on supporting, trusting and self-development with level of statistical significance of .05 levels.

1.4 Workers with difference in working experience in the company have difference working performance on self-development with level of statistical significance of .01 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์
คอร์ปอเรชั่น จำกัด ของ ศศิณี จาริธรรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Nat Oulid

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

สมร ส

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

Nat Oulid

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์)

สมร ส

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ว.วรินทร์

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วรินทร์ ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ช.ชว.วิทย์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชววิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณา ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สอนสั่งวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษารวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำภาคบริหารธุรกิจและเจ้าหน้าที่ประจำห้องบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้ให้เป็นไปได้ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอันสำคัญในการศึกษาระดับปริญญาโท จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงาน วีรภัทธรณ์ คอรัปเรชั่น จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ศศิณี จาริธรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการจัดการในองค์กร	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน.....	24
ประวัติ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	37
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	70
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	109
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	116
ความสำคัญของการวิจัย.....	116
สมมติฐานในการวิจัย.....	116
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	117
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	120
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	139
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	148
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	155
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	157

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยาภาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน.....	60
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยาภาศในการทำงานด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา.....	61
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยาภาศในการทำงานด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	62
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการวางแผน.....	63
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดองค์กร.....	64
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการชักนำ.....	65
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการควบคุม.....	66
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา.....	67
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน.....	68
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม.....	68
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง..	69
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน.....	70
14 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	71
15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามช่วงอายุโดยใช้ Levene's test.....	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน ความ เปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ (F-test)....	75
17 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และ ด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้.....	76
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาตนเอง จำแนกตามช่วงอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3...	77
19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test.....	79
20 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน ความ เปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ (F-test)	80
21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้.....	81
22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test.....	82
23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้าน การกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดย ใช้สถิติ (F-test)	83
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้.....	86
26 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	88
27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามช่วงรายได้ต่อเดือนโดยใช้ Levene's test.....	91
28 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ (F-test).....	92
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	94
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	96
31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	98
32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	101
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	103
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านการชักนำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบบเอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด.....	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านการควบคุมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน วีรภัต วัชรินทร์ คอรัปชั่น จำกัด.....	107
36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	109



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ.....	12
3 แสดงกระบวนการบริหารการจัดการภายในองค์กร.....	23



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นการสร้างอุปสรรคให้กับธุรกิจ บุคลากรในองค์กรนั้นจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการที่จะให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ภายใต้การแข่งขันในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อสุขภาพทั้งกายและใจของบุคลากรและกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความเข้าใจกัน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชาญชัย อาจีนสมาจาร, 2539: 7) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการในองค์กร เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งการวางแผนงาน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม เป็นกระบวนการจัดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จ การจัดระบบในองค์กร การกำหนดหน้าที่ของบุคลากร และการจัดให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรจะเป็นส่วนช่วยให้พนักงานเข้าใจรูปแบบการทำงานขององค์กรและก่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันจนเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทผลิตรายการยนต์และยางสำหรับยานพาหนะประเภทต่าง ๆ ส่งออกทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดย บริษัท วีริบเบอร์ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2520 และได้ขยายตลาดออกไปยังเอเชีย ยุโรป สหรัฐอเมริกา ลาตินอเมริกา ตลอดจนตลาดอื่น ๆ ทั่วโลก จากสภาพการแข่งขันในตลาดยางรถยนต์ที่สูง รวมถึงมีคู่แข่งมากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้บริษัทยังสามารถเพิ่มยอดขายและรองรับการขยายตลาดได้ บริษัทจึงต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้า การปรับบุคลากร จัดระบบองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุนโยบายของบริษัท จากที่บริษัทมีการทำงานไม่เป็นระบบทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงาน จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการขยายตลาด และความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะ

ศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางให้องค์กรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารองค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อการสร้างเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. ทำให้บริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ ด้านการบริหารบุคลากรและการจัดการองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งเพศชายและหญิง รวมทั้งสิ้นจำนวน 130 คน (แหล่งที่มา : บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด วันที่ 15 ธันวาคม 2554) ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:580-581) ให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 108 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 108 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามแผนกด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 108 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 – 26 ปี

1.1.2.2 27 – 33 ปี

1.1.2.3 34 – 40 ปี

1.1.2.4 41 – 47 ปี

1.1.2.5 48 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี

1.1.4.2 6 - 10 ปี

1.1.4.3 11 - 15 ปี

1.1.4.4 16 – 20 ปี

1.1.4.5 21 ปีขึ้นไป

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท

1.1.6.2 10,001-18,000 บาท

1.1.6.3 18,001-26,000 บาท

1.1.6.4 26,001-34,000 บาท

1.1.6.5 34,001 บาทขึ้นไป

1.2 บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

1.2.3 สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.3 การบริหารการจัดการในองค์กร ได้แก่

1.3.1 ด้านการวางแผน

1.3.2 ด้านการจัดองค์กร

1.3.3 ด้านการชักนำ

1.3.4 ด้านการควบคุม

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ในบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกริเริ่มคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องแสดงออก 5 ประการ ได้แก่

1. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
2. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
3. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
4. การพัฒนาตนเอง
5. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

4. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร

4.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ การปฏิบัติงานตามคำสั่ง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง

4.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

5. การบริหารการจัดการในองค์กร ประกอบด้วย

1.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่างๆ

1.2 การจัดองค์การ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ บุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชา

1.3 การชักนำ หมายถึง การสั่งการ และการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ

1.4 การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

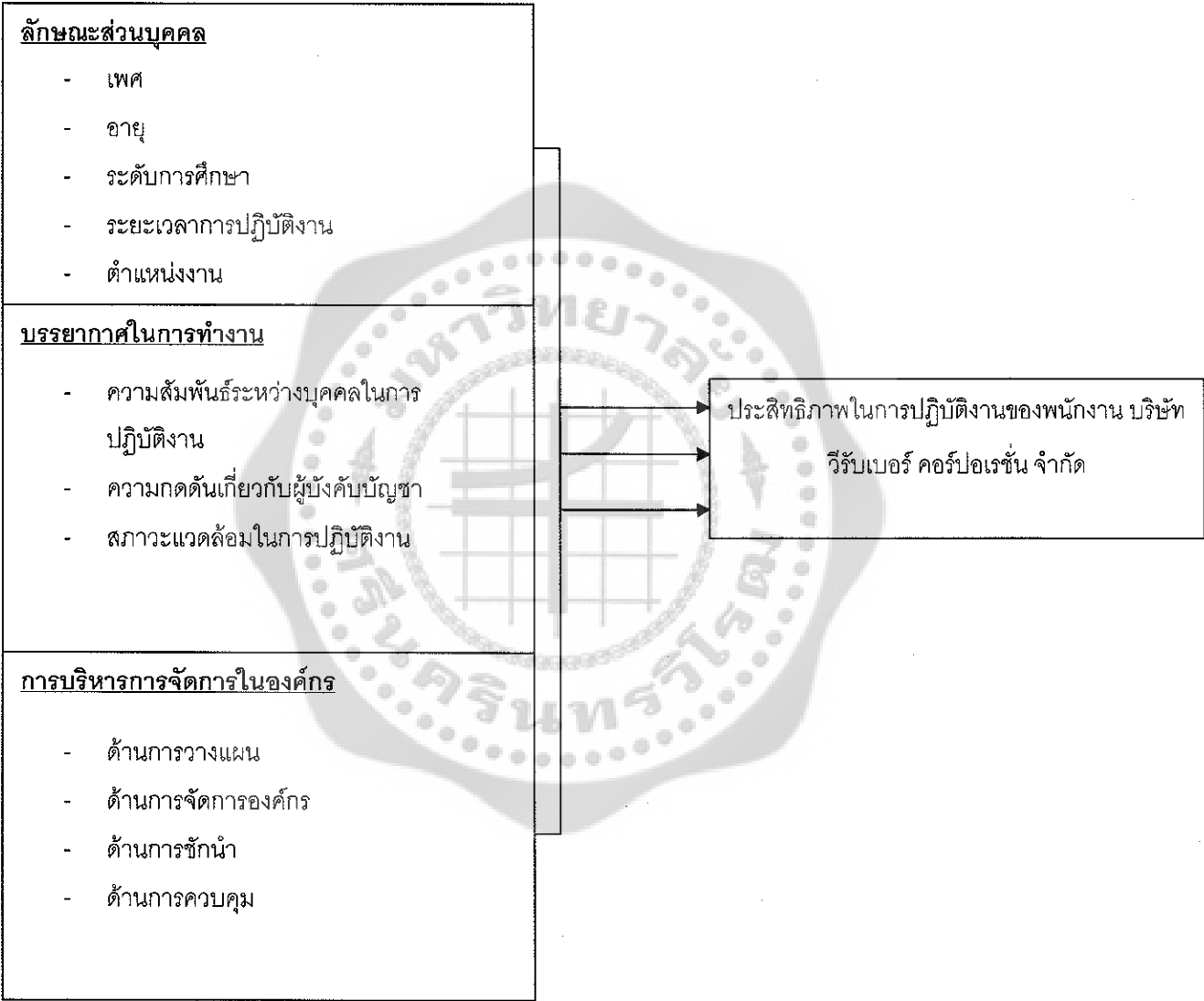
6. ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน

กรอบแนวคิด

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. การบริหารการจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรเบอว์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน
5. ข้อมูลและประวัติ ของบริษัท วีรเบอว์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ก่อนที่นักสังคมวิทยาจะมาสนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับประชากร (Population) นั้นนักคณิตศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์และนักการเมืองให้ความสนใจเรื่องนี้มาก่อนแล้ว แต่เมื่อนักสังคมวิทยาเข้ามาศึกษาเรื่องของประชากร นักสังคมวิทยาจะให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคม เช่น ขนาดของประชากร สาเหตุที่นักสังคมวิทยาหันมาให้ความสนใจศึกษาเรื่องของประชากรเพราะนักสังคมวิทยาเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางประชากรมีผลกระทบที่สำคัญต่อบุคคลสภาพ โครงสร้าง สังคมและวัฒนธรรม

1. ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า "Demo" หมายถึง "People" ซึ่งแปลว่า "ประชาชน" หรือ "ประชากร" ส่วนคำว่า "Graphy" หมายถึง "Writing up" หรือ "Description" ซึ่งแปลว่า "ลักษณะ" ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า "Demography" น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนสง, 2521: 2)

Department of Economic and Social Affairs ขององค์การสหประชาชาติ (1958: 3 อ้างอิงจาก นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523: 1) ได้ให้คำจำกัดความ "ประชากรศาสตร์" ไว้ว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประชากรอย่างมีหลักเกณฑ์ ในเรื่องเกี่ยวกับขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) และพัฒนาการ (Development) ทางประชากร

Hauser และ Duncan (1966: 2 อ้างอิงจาก นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาดการกระจายตัว (Distribution) และองค์ประกอบ (Composition) ของประชากร ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นั้น องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงฐานทางสังคม (Social mobility)

จากคำนิยามข้างต้นทำให้ทราบว่าการศึกษาเรื่องประชากรเป็นสิ่งสำคัญมากเนื่องจากลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันของประชากรเป็นพื้นฐานในการที่จะศึกษาถึงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงของประชากรในด้านต่างๆ ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจในวิชาประชากรศาสตร์จึงมีความจำเป็นอย่างมาก จึงต้องอาศัยแนวคิดทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนช่วยในการกำหนดคุณลักษณะต่างๆ ของปัจจัยที่จะทำการศึกษา

2. องค์ประกอบของประชากร

การเปลี่ยนแปลงทั้งขนาดและโครงสร้างทางประชากรนั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะหลายประการ คุณลักษณะหรือองค์ประกอบด้วยประชากรที่สำคัญๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย เชื้อชาติ สถานะการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ภาษาและศาสนา โดยมีรายละเอียดดังนี้ (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523: 47-81)

2.1 องค์ประกอบด้านเพศ

ในสังคมหนึ่งๆ นั้นจะมีประชากรทั้งสองเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเพศเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์ประกอบของประชากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนแตกต่างกันมาก ความผิดปกติในสัดส่วนของประชากรทั้งสองเพศนี้อาจกระทบถึงแบบแผนการสมรส การเข้าสู่แรงงาน แบบแผนของอาชีพ หรืออื่นๆ ได้ต่อไปในระยะยาวการศึกษาติดตามองค์ประกอบทางเพศของประชากรจึงเป็นประเด็นเล็กๆ ที่มีความสำคัญไม่น้อยประเด็นหนึ่ง (เทียนฉาย กิระนันท์, 2528: 119)

2.2 องค์ประกอบด้านอายุ

ความรู้เรื่ององค์ประกอบด้านอายุของประชากรเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์ทางประชากรเกือบทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะอายุเป็นตัวเลขขั้นพื้นฐานที่สุดของคุณลักษณะส่วนบุคคลของคนเรา สัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มอายุที่ต่างกันในสังคมยังเป็นตัวกำหนดถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคมของสังคมหนึ่งๆ ได้ด้วย การมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะทำให้ช่วยวางแผนด้านกำลังคน การขยายการศึกษา แรงงาน เป็นต้น ถ้าประเทศใดประเทศหนึ่งมีสัดส่วนของประชากรช่วงวัยหนุ่มสาวมาก ประเทศนั้นก็จะมีการพัฒนาหลายๆ ด้านตามไปด้วย

2.3 องค์ประกอบด้านที่อยู่อาศัย

ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทและเขตเมืองของประเทศหนึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก เพราะประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทและเขตเมืองจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันทั้งทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และสังคม สิ่งแวดล้อมของเขตเมืองมีผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลซึ่งต่างไปจากชนบท เช่น เขตเมืองมีคนอาศัยอยู่มากกว่าในชนบท ทำให้ใช้ชีวิตอย่างรีบร้อน ต่างคนต่างอยู่ ส่วนคนชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประชากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบด้านการสมรส

เป็นการศึกษาถึงสภาวะการสมรสซึ่งเกี่ยวข้องกับความถี่ของการสมรสคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่สมรส ตลอดจนการสิ้นสุดการสมรส (หย่าร้างหรือตาย) การทราบถึงสัดส่วนของประชากรที่ยังโสด หรือสมรสในพื้นที่หนึ่งๆ มีความสำคัญมาก สถานภาพสมรสใช้เป็นมาตรการวัดการเกิดทดแทนของประชากร สถิติตัวเลขสถานภาพสมรสจะแสดงถึงพฤติกรรมของประชากรในการสมรสและหย่าร้าง ตัวเลขเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องวัดความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้ในระหว่างประเทศ

2.5 องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ

เป็นการแสดงถึงคุณลักษณะในเชิงเศรษฐกิจของประชากร องค์ประกอบทางเศรษฐกิจสามารถแยกย่อยได้เป็นองค์ประกอบด้านกำลังแรงงาน (Labor force) อาชีพ(Occupation) อุตสาหกรรม (Industry) และรายได้ (Income) จากการศึกษาถึงองค์ประกอบทางเศรษฐกิจทำให้ทราบว่าในเวลาหนึ่งๆ มีประชากรจำนวนเท่าใดที่ทำงานในการผลิตสินค้าและบริการ และจำนวนใดที่ไม่ได้ทำ สัดส่วนระหว่างประชากรที่ทำงานกับที่ไม่ได้ทำเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาหรือไม่ ดังนั้น ในการศึกษาที่จะผลิตสินค้าออกสู่ตลาดเพื่อให้ขายได้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบนี้ด้วย

2.6 องค์ประกอบด้านการศึกษา

การจำแนกประชากรในประเทศตามระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะระดับการศึกษาของประชากรเป็นสิ่งแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่อ่านออกเขียนได้ และกลุ่มที่ไม่รู้หนังสือ จะเห็นได้ว่าประเทศใดมีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ก็หมายถึงประเทศนั้นยังมีความล้าหลังหรือด้อยพัฒนามาก การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะทำได้ยาก ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมให้ประชากรของประเทศมีการศึกษา

2.7 องค์ประกอบด้านเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา

เนื่องจากเชื้อชาติ ศาสนา และภาษาเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากปกติคนเชื้อชาติหนึ่งมักจะมีชนบประเพณี วัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งรวมถึงศาสนาด้วยประเทศที่มีประชากรหลายเชื้อชาติ หลายศาสนา และหลายภาษา อาจเป็นปัญหาที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบต่อการกำหนดแผนหรือนโยบายต่างๆ สำหรับชนกลุ่มน้อยในประเทศ สิ่งเหล่านี้จึงมีความสำคัญไม่แพ้องค์ประกอบอื่น

ดังนั้นจึงสรุปว่าหมายของประชากรศาสตร์ คือการบ่งบอกของลักษณะประชากรไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของ ในพื้นที่นั้น ๆ ที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างไร ซึ่งรวมถึงขนาด จำนวนประชากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน หรือลักษณะประชากรทางด้านอื่น ๆ ที่ต้องศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าพิจารณาจากแนวทางการคิดทางทฤษฎีต่างๆ มักจะพูดถึงการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำซึ่งหมายถึงความโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นๆ ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พีเทอร์สัน และพลาวแมน (ประติษฐ์ สุคนธสวัสดิ์. 2536: 22 ; อ้างอิงจาก Peterson and Plowman. 1953) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และการให้ความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competency and Capability) ในการผลิต และการดำเนินงานด้านธุรกิจที่ถือได้ว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงสถานการณ์และข้อมูลผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นคำว่าประสิทธิภาพด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

นอกเหนือจากประสิทธิภาพในความหมายเชิงธุรกิจแล้ว ความหมายของประสิทธิภาพในด้านอื่นๆนั้น ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น มิลเล็ท (สมบุญ สอนประภา. 2537: 39; อ้างอิงจาก Millet. 1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับ ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced) ต่อมาซิมอน (สมบุญ สอนประภา. 2537: 39; Simon. 1960) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าพิจารณาว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ดังนั้นประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้จึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้บริหารกลับไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E = Efficiency หรือประสิทธิภาพของงาน

O = Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่นำมาใช้

S = Satisfaction มีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ

นอกจากความหมายของ ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ และบริหารงานแล้ว รูแอน และสมิท (ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. 2536: 22 ; อ้างอิงจาก Ruan Smith. 1954) ยังได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งทู่เมและลงทุนให้กับงาน ซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

ซุบ กาณจนประการ (2502: 4) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคู่กับการได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

รพี แก้วเจริญ และพิทยา สุวรรณะขุ (2510: 5) ได้ให้ความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพ แตกต่างจากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือ ประสิทธิภาพหมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้า (Input) หรือความพึงพอใจแต่อย่างใด

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิง เศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุดโดยพิจารณาถึงต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้า (Input) น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิง สังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ และความคล่องแคล่วในการปฏิบัติโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือการ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ดังนั้น โดยสรุปแล้วประสิทธิภาพในการทำงาน จึงหมายถึง "การที่พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป"

2.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรอยู่ภายใต้ขอบเขต วิธีการที่องค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือการประสพผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอด ขององค์กร

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือปัจจัยสำคัญในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆที่ น่าสนใจ ดังนี้

วูดค็อก (Woodcoch. 1989: 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการ ทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า "Building Blocks" คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

2.2.1 การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ขององค์กร ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2.2.2 ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มี ประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และกล้าเผชิญหน้า

ช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนหนักเป็นเบาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ ความไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ จุดเด่น จุดด้อยและอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิยม และอารมณ์

2.2.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งและจะไม่สามารถได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกกว่าคนอื่น ๆ แสดงออกมาอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆกัน

2.2.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยได้อย่างตรงไปตรงมา

- การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความ เข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือ (ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

- วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละ คน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แปลความ หรือมุ่งตัดสินความไม่พูดเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือทิฐิเหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด พยายามพูดประเด็นของความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่างยัดเยียดมุ่งหมายและความคิดของฝ่ายตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็น ว่าจะจะเป็นประโยชน์

2.2.5 กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision Procedures) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นๆ จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดและการโต้เถียงกันในการทำงาน บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวม ข้อมูลที่รวดเร็วและจะอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆได้ถูกต้อง การตัดสินใจเป็นกระบวนการขั้น พื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจ ระดับสายงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจนต้อง อยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ

การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจุบันนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับ โครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่ปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกัน จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำให้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคน รู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงานเพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกคนจะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

2.2.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานออกมามากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆเท่านั้นแต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย ดังนั้น การไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการบริหารงาน การที่ไม่มีมอบหมายงานหรือมอบหมายงานในระดับต่ำ อาจเป็นสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับผู้พัฒนาบุคลากร หรือเกิดจากความกลัวที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีมและบทบาทที่มีอยู่เท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วยการทบทวน

งานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติของแต่ละคนหรือของทีมโดยรวม

2.2.8 การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีมงานการพัฒนาบุคลากรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมีสองลักษณะกล่าวคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะไปข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าวและการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

2.2.9 ความสัมพันธ์ที่ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – group Relation) ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดความสัมพันธ์ที่ระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

- แน่ใจว่าการทำและการตัดสินใจ ของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ
- สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรค ของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น
- ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง
- ไม่เป็นผู้มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น
- พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

- เข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

2.2.10 การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรม

ต่างๆขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่า ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายบทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

- บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการบทบาท และเป็นผู้จัดการทำหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานภายในสาขา

- บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพนับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า/ผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

2.2.11 การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอด คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อที่จะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียน ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียนย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือล้มเหลวในการทำงาน

การติดต่อสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมี 2 วิธีคือการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

- การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีลายลักษณ์อักษรที่บ่งบอกระเบียบวิธีการต่างๆ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง หรือจดหมายของทางราชการ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เมื่อเป็นงานที่เป็นพิธีการ และต้องหาหลักฐานบันทึกไว้

- การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการส่วนตัว ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นกันเอง เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วนรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชามี 3 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาจากบนมายังฐานล่าง เป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม (Classic Theory) มักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากเป็นเรื่องการสั่งการ และการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหรือให้ทำตามระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และจดหมาย รวมทั้งวารสารขององค์กร เครื่องกระจายเสียงและข้อเขียนต่างๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ขอร้องทุกข์ ขอร้องหรือ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันเช่น พนักงานกับพนักงาน หรือหัวหน้าฝ่าย กับหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภทนี้ มักจะไม่เป็นพิธีการ ทำให้ง่ายแก่การเข้าใจ สะดวกรวดเร็วและมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการพูดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความสนิมสนมซึ่งกันและกัน

روبบินส์ (Robbins. 1998: 28) ได้เสนอตัวแบบจำลองของพฤติกรรมองค์กรโดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัย (Basic OB Model) โคนแสดงให้เห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยروبบินส์ได้แบ่งระดับภายในองค์กรออกเป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับรายบุคคล (Individual Level) 2. ระดับกลุ่ม (Group Level) 3. ระดับองค์กร (Organization Systems Level) โดยระดับรายบุคคลจะเป็นระดับพื้นฐานขององค์กร ซึ่ง Model ที่روبบินส์นำมาเสนอจะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละระดับขององค์กร โดยปัจจัยเหล่านั้นเปรียบเหมือนกระบวนการที่จะมาแปลงผลตัวแปรที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) และผลที่แสดงออกมา (Human Output) คือสิ่งที่องค์กรได้รับ สำหรับตัวแปรเบื้องต้นตาม Model นี้ประกอบด้วย 1.ลักษณะทางชีวสังคม (Biographic Characteristics) อันหมายถึง เพศ อายุ และสถานภาพสมรส 2.บุคลิกภาพ (Personality) 3.ค่านิยมและทัศนคติ (Values and Attitudes) 4.ความสามารถ (Ability) ตัวแปรดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีติดตัวมาตั้งแต่เริ่มเข้าสู่องค์กร โดยในระดับรายบุคคลนั้นมีปัจจัยอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้องคือการรับรู้ (Perception) แรงจูงใจ (Motivation) และการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning) เป็นสาเหตุของรูปแบบการตัดสินใจรายบุคคล (Individual Decision Making) ที่ส่งผลในระดับกลุ่มต่อไป

روبบินส์กล่าวว่า กลุ่มไม่ใช่แค่การรวมกันของรายบุคคล เช่นเดียวกันกับองค์กรที่ไม่ใช่แค่การรวมกันของกลุ่มเช่นกัน แต่ทั้ง 2 ระดับยังมีปัจจัยต่างๆเพิ่มเข้ามา ในระดับกลุ่มประกอบด้วยรูปแบบการสื่อสาร (Communication) ลักษณะความเป็นผู้นำ (Leadership) ระดับของความขัดแย้ง (Conflict) ความสัมพันธ์ของกลุ่ม (Intergroup Relations) ในระดับองค์กรประกอบด้วยนโยบายการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policies and Practices) อันหมายถึง กระบวนการสรรหา (Selection Processes) โปรแกรมฝึกอบรม (Training Program) และแบบแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Methods) ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการในทั้ง 3 ระดับ ประการที่หนึ่งก็คือประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีปัจจัยต่างๆมากมายในองค์กร แต่สิ่ง

สำคัญก็คือตัวแปรที่เราป้อนเข้าไปในกระบวนการเหล่านั้นจึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา (Human Output) จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ซึ่งเปรียบเหมือน สิ่งที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) โดยลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวคือ ลักษณะทางชีวสังคม บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติ และความสามารถส่วนบุคคล

เบคเคอร์ และนิวฮอนเซอร์ (ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. 2536: 24 ; อ้างอิงมาจาก Becker and Neuhauser. 975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็น องค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมุติฐานซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำ (Low – Task – Environment – Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High – Task – Environment –Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน ทั้งการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนจะผลการทำงานที่มองเห็นได้จะมีผลต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) จะมีผลต่อประสิทธิภาพของ องค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุ เป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2510: 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลเป็นไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2529: 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) หมายถึง ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) หมายถึง แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กร
7. ค่านิยม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมของคนในองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการในองค์กร

3.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

คำว่า Management อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริการ หรือการบริหารจัดการก็ได้ ดังนั้นการบริหารจัดการ ในส่วนของคำว่า Administration จะมีความหมายที่แตกต่างจากคำว่า management ดังนี้

คำว่า การบริหาร Administration จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นการกำหนด นโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) หรือใช้ในหน่วยราชการ และคำว่า ผู้บริหาร (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Schermerhorn, 1999: G - 2)

คำว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า ผู้จัดการ (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์การซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า (Cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (Griffin. 1997: 4)

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ (Schermerhorn, Hunt; & Osborn. 2000: G - 8) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 กระบวนการบริหารการจัดการ

กระบวนการบริหารการจัดการประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ (Schermerhorn. 1999: G - 7) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นๆ การวางแผนประกอบด้วย

- 1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ
- 1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม
- 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต
- 1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร
- 1.6 การประเมินแนวทางปฏิบัติที่วางไว้
- 1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการ

ควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น (Schermerhorn. 1999: G - 7) หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ (Schermerhorn, Hunt ;& Osborn. 2000: G - 8) การจัดองค์การประกอบด้วย

- 2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ
- 2.2 การกระจายออกเป็นหน้าที่ (Duties)
- 2.3 การรวมหน้าที่ต่างๆเข้าเป็นตำแหน่งงาน (Positions)
- 2.4 การอธิบายสิ่งที่เป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน
- 2.5 การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง

เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้

- 2.6 การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่
- 2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดการองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง
- 2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์
- 2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ
- 2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา
- 2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ
- 2.13 การทบทวนและปรับปรุงภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การชักนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ (Schermerhorn. 1999: G - 5) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความพยายามของผู้จัดการที่กระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง

- 3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายผลวัตถุประสงค์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ
- 3.2 การมอบหมายมาตรฐานการปฏิบัติงานต่างๆ
- 3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
- 3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน
- 3.5 การยกย่องสรรเสริญและดำเนินคดีอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสาร เพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น (Schermerhorn, Hunt; & Osborn. 2000: G - 3) หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงาน และดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ (Schermerhorn. 1999: G - 2) การควบคุมประกอบด้วย

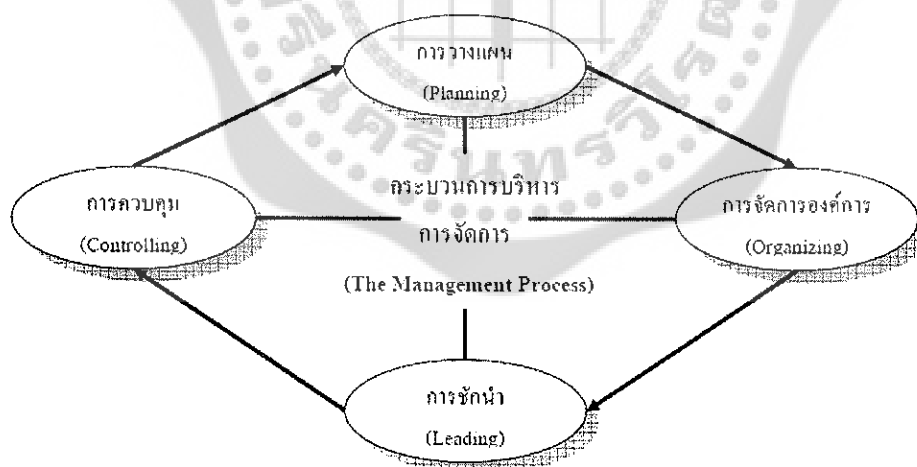
4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขความบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง



ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการบริหารการจัดการภายในองค์กร

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (252). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการจัดการ*. หน้า 20-22.

ที่มา: Schermerhorn, John R.Jr. (1999). *Management organizational*. p. G-6.

4. แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศในการทำงาน

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529: 277) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆเมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร

อรุณ รักรธรรม (2534: 541) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กร ในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้าง กฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ, 2536: 298; อ้างอิงจาก Forehand; & Gilmer,n.d.) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างองค์กรอื่น และลักษณะขององค์กรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1976: 417) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าหมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

สมยศ นาวิการ (2540: 192) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์กรเป็นแรงดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพวกเขา

บรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้สามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศองค์กร จะหมายถึง ทัศนคติ ค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การและมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 240 : 541)

จากความหมายของบรรยากาศองค์การ ตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้กล่าวโดยสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและต่อองค์การของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างขององค์การ การให้รางวัลหรือผลตอบแทน กฎและระเบียบวินัยขององค์การ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านั้นไม่ว่าจะเป็นการรับรู้โดยตรงหรือโดยอ้อมจะสามารถบอกได้ว่า องค์การมีบรรยากาศแบบใด โดยบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาบมาลา (2541: 8) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรทั้งผลดีและผลเสียได้

ลัทวินและสติงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล, 2541: 26; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer, 1968: 46-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม
 - ให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
 - ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศองค์การให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรยอมรับ ความเป็นอิสระในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันที่อยู่ในระดับสูง
 - กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน
3. บรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว
 - มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
 - ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
 - สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ของทีม

จากความหมายของบรรยากาศองค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้น บรรยากาศองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กร ซึ่งเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น สเตียร์ (Steers.1977: 104-109) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร คือบรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์กร ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ความสำคัญดังกล่าวสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกการ และผุสดี รุมาคม (2520: 616) ที่เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเกิดขึ้นในครั้งแรกในปี ค.ศ.1930 โดยลิทวิน (สมยศ นาวิกการ และผุสดี รุมาคม 2520: 598; อ้างอิงจาก Litwin.1938) โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีตัวแบบดังนี้

$$B=f(P,E)$$

B = พฤติกรรมของคน

P = บุคลิกหรือลักษณะส่วนบุคคล

E = สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร

จากตัวแบบนี้ Litwin ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นได้รับจากอิทธิพลจากบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้นั้นส่วนหนึ่งและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรนั้นๆด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ลิทวินและสติงเกอร์ (สมัยศ นาวีการ.2525: 82;อ้างอิงจาก Litwin and Stringer.968: 81-82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน
3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษย่อมเป็นสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเค้าได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นความสำเร็จของพนักงานได้
5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่นความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน
6. การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะสามารถช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้
7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย
8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์กรสามารถทนต่อการแสดงความขัดแย้ง หรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน
9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

จากการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่า การที่บรรยากาศองค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกันนั้น ย่อมมีผลต่อบัณฑิตต่างๆ ได้มีนักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตตรโรจน์ (2540: 102) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับตน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนลูกค้ายและบุคคลอื่นที่มาติดต่อ

2. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา รูปแบบของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง การได้รับการมอบหมายงานที่ถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศขององค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในได้แก่ เพื่อนร่วมงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สถานที่ตั้ง การเดินทาง ยานพาหนะ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในทางตรงและทางอ้อม

เอกสารเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (นรชัย ณ วิเชียร .2541: 34-36; อ้างอิงจากFiedler and Garcia .1987 : 52)

ความหมายสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

พีฟฟ์เนอร์ และ เฟลส์ (Pfiffner and Fels .1964: 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศองค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจในเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมา

พิจารณาในการตัดสินใจด้วยฮัท (Hatz, 1976: 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และความให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคลากรภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชะลอ ธรรมศิริ (2516: 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำไดเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทนในทำนองเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี

เอกสารเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การที่จะปฏิบัติงานขององค์กร หรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้และความสามารถในด้านงานของบุคลากรแล้วการทำงานเป็นทีมก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งได้รับผลมาจาก ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วยเพราะจะทำให้เกิดการร่วมมือ ซึ่งนำมาซึ่งพลังกลุ่มและพลังความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงานและความอบอุ่นเมื่ออยู่ที่ทำงาน นอกจากนั้น เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2522: 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่บุคคลทั่วทั้งองค์กร การสร้างความนึกคิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

วิจิตร อาวะกุล (2528: 187-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อน หรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ

2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหินผู้อื่นเพื่อนไม่อยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบที่จะได้รับการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหวัตถุ คือ " อตถจริยา " ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราและเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อนๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน คอยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำ
9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหินเพื่อน ต้องใช้มุทิตาความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขัดออกไป
10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ฐานะ มาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา
11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่งการทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสนี้ที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข หลักในการปฏิบัติและการฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มี ความสุข (วิจิตร อวาทะกุล . 2528 : 297-298) ได้เสนอแนะดังนี้
 1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการทำงานสนใจเอาใจจริงเอาใจ
 2. ศึกษาเข้าใจตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
 3. รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

4. เป็นคนตรงต่อเวลา ทั้งการนัดหมายและการทำงาน มีความพร้อมเพียงในการทำงานต่างๆ ไม่เอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัดในการทำงานจนมากเกินไป ควรมีความยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนไหวต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดีรู้จักประมาณตน มีอัธยาศัยไมเยอหยิ่งถือตัวถือยศถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ขันและอารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นความพยายามในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รับผิดชอบในงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทา การพูดไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อม หรือสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สิ่งที่ได้ด้วยตาและไม่สามารถเห็นได้ด้วยตา สิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์

เกษม (2540) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งแวดล้อม คือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเราแต่คำว่า "ตัวเรา" ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตัวมนุษย์เราเท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้ว ตัวเรานั้นเป็นอะไรก็ได้ที่ต้องการศึกษา นอกจากนี้อาจมีข้อสงสัยว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวเรามีรัศมีจำกัด

ประทุม รอดประเสริฐ (2533: 25-27) กล่าวว่า หมายถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้กำหนดนโยบายจะต้องคำนึง เพราะสิ่งแวดล้อมในสังคมมีผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายเป็นอย่างมากทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สิ่งแวดล้อมบางชนิดอยู่ใกล้ บางชนิดอยู่ไกล และอาจมีผลกระทบต่อการกำหนด

นโยบายในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ชาร์แคนสกี (Ira Shakansy) จำแนกสิ่งแวดล้อมออกเป็น สิ่งแวดล้อมทางการเมือง ทางเศรษฐกิจสังคมและ มั่นส์ (Joyce M. Munns) ได้จำแนกสิ่งแวดล้อมออกเป็น วัฒนธรรมทางการเมือง นโยบายของรัฐ และสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์

- ปัจจัยทางการเมืองและวัฒนธรรมทางการเมือง
- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
- ปัจจัยทางสังคม
- ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์

ปัจจัยทุกตัวที่กล่าวมามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทั้งสิ้น นโยบายที่กำหนดขึ้นเป็นประโยชน์ที่ดีหรือเป็นนโยบายที่ใช้ได้มากน้อยเพียงใด นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจและความสามารถของตัวบุคคลที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปริมาณและความถูกต้องของปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาเพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบายนั้นอีกด้วย

กิงพร ทองใบ (2546: 56-57) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมขององค์กร จำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมได้ด้วยการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรทางการบริหาร ระบบระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กร และมีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ชนิด

- สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมือง และกฎหมาย

3. สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน (Task environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงการดำเนินงานขององค์กร ที่เรียกว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders) เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้จัดจำหน่าย , ผู้ส่งวัตถุดิบ, ผู้ถือหุ้น, เจ้าหนี้, สาธารณชน, รัฐบาล

5. ประวัติ บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

วีริบเบอร์กรุ๊ป เป็นผู้นำด้านการผลิตยางรถตั้งแต่ขนาดเล็กที่สุด เช่น ยางรถโกคาร์ท จนถึงยางใหญ่ใช้กับพาหนะขนส่งเพื่อการพาณิชย์สำหรับจำหน่ายทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ ด้วยวัตถุดิบที่ผ่านการคัดสรรอย่างพิถีพิถันประกอบกับเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ทำใหยางรถทุกประเภทของ วีริบเบอร์กรุ๊ป เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพระดับโลกอย่างแท้จริงตลอด 2 ทศวรรษที่ผ่านมา วีริบเบอร์กรุ๊ป เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 1977 สินค้าได้ถูกกระจายขายออกไปตลอดทั่วทุกพื้นที่ในโซนเอเชีย,

ยุโรปตะวันตก , อเมริกา, แคนาดา, กลุ่มประเทศละตินอเมริกา และมุ่มอื่น ๆ ทั่วโลก มีสาขามากกว่า 10 สาขาตั้งอยู่ทั่วโลก มีการจ้างพนักงานมากถึง 4,000 คน ผลิตภัณฑ์และการบริการของ วี รีบเบอร์ ได้รับการยอมรับจากบรรดา ผู้นำด้าน Department of Transportation (DOT), The Industrial Standards Institut (TISI), สมาพันธ์กีฬาแข่งรถจักรยานยนต์แห่งประเทศไทย (FMSCT) สำหรับของกลุ่มส่งออกยอดเยี่ยมได้แก่ รางวัล Prime Minister's Export Award 1995 และ 1998, Asian Multinational Trophy De Export ในส่วนธุรกิจตลาดภายในประเทศยังคงแสดงความมั่นคงตลอด 10 ปีที่ผ่านมา ทางกลุ่มบริษัทมีความคาดหวังและเตรียมพร้อมจะขยายกิจการไปยังตลาดโซนเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งตอนนี้ถือเป็นศูนย์กลางทางด้านธุรกิจเครื่องยนต์ควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเติบโตโดยได้วางกลยุทธ์ระยะยาวในตลาดเครื่องยนต์นอกจากรถจักรยานยนต์ยังได้มีส่วนร่วมกิจกรรม กีฬาแข่งรถอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ได้รู้ข้อมูลและนำประสบการณ์จริงมาใช้ในการทำวิจัย และพัฒนายางให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดอีกทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของบริษัทต่อไปอีกด้วย

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมพูนุท วรรณคนาพล (2545) ทำศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือบทบาท ความรับผิดชอบความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าบทบาทความ รับผิดชอบของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงานและกระบวนการในการทำงาน ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีใช้ตัวเงิน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปานกลาง

อัศวินทร์ พาฬเสวต (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยจุดใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

3. ปัจจัยค่าจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์

4. พนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุง คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้มีการยกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขึ้นมาใช้ในการทำวิจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการจัดการใช้แนวคิดของ Schermerhorn. (1999) เนื่องจากแนวคิดของ Schermerhorn. (1999) เป็นแนวคิดที่ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องของการวางแผน การชักนำ การควบคุม และการจัดการการทำงานได้อย่างดีและมีวิธีแบ่งแยก การกระจายงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนวคิดนี้ใช้ทฤษฎีของ Woodcock. (1989: 116) เพราะเป็นทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกัน

นั้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออก 11 ประการในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม
6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน
8. การพัฒนาตนเอง
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

มาเป็นต้นแบบในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเลือกหัวข้อที่เหมาะสมกับบริบทมาทำการวิจัย ได้แก่ ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา, การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน, ภาวะผู้นำที่เหมาะสม, การพัฒนาตนเอง, การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านบรรยากาศในองค์กร นั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนในองค์กรโดยเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมบุคคลในองค์กร โดยใช้แนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตนโรจน์ (2540: 102) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงานอันได้แก่ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน) 2. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

สรุปได้ว่างานวิจัยที่ทำ ได้ใช้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการทำวิจัยเนื่องจากงานวิจัยได้มีการศึกษาถึงปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยงานวิจัย ชมพูนุทวรรณคนาพล (2545) สุธิดา แก้วปลั่ง (2545) สิริรัตน สวยสม (2546: ได้ทำการวิจัยและกล่าวถึงอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนสำคัญและมีผลไปในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก อัครินทร์ พาพิเสวต (2546)กล่าวว่า เพศ

ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งเพศชายและหญิง รวมทั้งสิ้นจำนวน 130 คน (แหล่งที่มา: บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด วันที่ 15 ธันวาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane,1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 108 คน ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร เท่ากับ 130 คน

E = ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5% (0.05)

$$\text{แทนสูตร} \quad n = \frac{130}{1 + (130 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 98 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 98 คน บวกเพิ่ม 10% ที่อาจเกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 108 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 108 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 130 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวน สมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์,2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

- เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
- n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
- N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่นจำกัด
แต่ละชั้นตามแผนก

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
แผนกในประเทศ	23	19
แผนกต่างประเทศ	29	24
แผนกบัญชี	29	24
แผนก จัดซื้อ – ซิปปิ้ง	19	16
แผนกบุคคล-ธุรการ	10	8
แผนกพนักงานขาย	20	17
รวม	130	108

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยให้พนักงานแต่ละคนที่เต็มใจตอบแบบสอบถามตามความสะดวกให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่1 เพศ (Gender) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-way Question) ดังนี้

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุให้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 149) ดังนี้

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคลของ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พ.ศ. 2554 อายุเฉลี่ยของพนักงานอยู่ระหว่าง 20-55 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุเฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ช่วงอายุ =
$$\frac{55 - 20}{5}$$

= 7

โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ดังนี้

- 2.1 20 – 26 ปี
- 2.2 27 – 33 ปี
- 2.3 34 – 40 ปี
- 2.4 41 – 47 ปี
- 2.5 48 ปีขึ้นไป

ข้อที่3 ระดับการศึกษา (Education) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ดังนี้

- 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งให้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 149) ดังนี้

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคลของ บริษัท วีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พ.ศ. 2554 ได้ระบุว่าระยะเวลา ที่ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานต่ำสุดของข้อมูล ระยะเวลาที่ทำงาน 24 ปี เป็นระยะ เวลาที่ทำงานสูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ระยะเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลา โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน} &= \frac{24 - 1}{5} \\ &= 4.6 = 5 \end{aligned}$$

โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ดังนี้

- 1. ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี
- 2. 6 - 10 ปี
- 3. 11 - 15 ปี

4. 16 – 20 ปี
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ข้อที่5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้า
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อที่6 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 149) ดังนี้

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคลของ วิริวัณณการุณย์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พ.ศ. 2554 เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงาน อยู่ระหว่าง 10,000 – 50,000 บาท ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{array}{rcl} \text{ช่วงรายได้} & = & \frac{50,000 - 10,000}{5} \\ & = & 8,000 \end{array}$$

โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ดังนี้

- 6.1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 6.2 10,001 – 18,000 บาท
- 6.3 18,001 – 26,000 บาท
- 6.4 26,001 – 34,000 บาท
- 6.5 34,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2_แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน มี 5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)
- ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมี 5 ข้อ (ข้อที่ 11-15)

ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
เฉยๆ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2549: 129)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัทวีรภัทร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00-1.80	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก
1.81-2.60	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
2.61-3.40	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในปานกลาง
3.41-4.20	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดี
4.21-5.00	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กรของบริษัท วีรภัทร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย

- ด้านการวางแผน มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)
- ด้านการจัดองค์กร มี 4 ข้อ (ข้อที่ 5-8)
- ด้านการชักนำ มี 3 ข้อ (ข้อที่ 9-11)
- ด้านการควบคุม มี 3 ข้อ (ข้อที่ 12-14)

ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
เฉยๆ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคณะ.2549: 129)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์กรของบริษัทวีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00-1.80	การบริหารจัดการในองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีมาก
1.81-2.60	การบริหารจัดการในองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี
2.61-3.40	การบริหารจัดการในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3.41-4.20	การบริหารจัดการในองค์กรอยู่ในระดับดี
4.21-5.00	การบริหารจัดการในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 5 หัวข้อ ประกอบด้วย

1. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
2. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
3. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
4. การพัฒนาตนเอง
5. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
เฉยๆ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2549: 129)

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$
$$= 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวีวีบีเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00-1.80	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก
1.81-2.60	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี
2.61-3.40	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41-4.20	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
4.21-5.00	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการทำงานหลักการ บริหารการจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อ คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตร ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับ ความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความ เชื่อมั่นสูง การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 449)

ได้นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานได้ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.7780

2. บรรยากาศในการทำงานด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8500

3. บรรยากาศในการทำงานด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8237

4. การบริหารจัดการในองค์กรด้านการวางแผนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8076

5. การบริหารจัดการในองค์กรด้านการจัดองค์กรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7132

6. การบริหารจัดการในองค์กรด้านการชักนำได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8438

7. การบริหารจัดการในองค์กรด้านการควบคุมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8085

8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8095

9. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7643

10. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7345

11. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8223

12. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7631

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre – test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Sciences) For Windows และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการในองค์กร ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 บรรยากาศในการทำงาน และการบริหารจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2548: 214)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 38)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 38)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544: 29) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544: 29) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{\overline{kcov\,ariance/variance}}{1+(k-1)\overline{cov\,ariance/variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{cov\,ariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2539: 113-114)

กรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

โดยมีค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ d.f.) ดังนี้

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

โดยมีค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ d.f.) ดังนี้

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

เมื่อ t = ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบ t

$1 \bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$2 \bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.6 ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 141)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F -test

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

เมื่อ F = ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

(b) MS = ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

(w) MS = ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups) พอใช้ som wanna

Brown-Forsythe กรณีค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung 2001: 300) มีสูตรดังนี้

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

$$\text{โดยค่า } MSW = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1}{N} - n_i \right) S_i^2$$

เมื่อ B = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MSB = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

(Mean Square Between Groups)

MSW = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe

K = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

S_i^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE(1/n_i + 1/n_j)}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ = ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MSw)

n_i = จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j = จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3)

$$\bar{d}_D = q_D \frac{\sqrt{2(MSs/A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D = ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

MSs/A = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่ม คือ $K-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

3.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ = ผลรวมคะแนน X

$\sum Y$ = ผลรวมคะแนน Y

$\sum X^2$ = ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ = ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ค่าความหมายของ p

(กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544: 437) สำหรับการแปลความหมายหลายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r เป็น $-$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ถ้าค่า r เป็น $+$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กัน

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วัชรเบอรี่ คอร์ปอเรชั่น จำกัด" การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภคร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F-Distribution
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น สำหรับการบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
Probability, p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น สำหรับการบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นด้านการบริหารจัดการในองค์กร ของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการชักนำและด้านการควบคุม

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
1.1 ชาย		46	42.6
1.2 หญิง		62	57.4
รวม		108	100.0
2. อายุ			
2.1 20-26 ปี		24	22.2
2.2 27-33 ปี		31	28.7
2.3 34-40 ปี		27	25.0
2.4 41-47 ปี		16	14.8
2.5 48 ปีขึ้นไป		10	9.3
รวม		108	100.0
3. ระดับการศึกษา			
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		21	19.4
3.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า		85	78.7
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี		2	1.9
รวม		108	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	51	47.2
4.2 6-10 ปี	11	10.2
4.3 11-15 ปี	20	18.5
4.4 16-20 ปี	17	15.7
4.5 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	9	8.4
รวม	108	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานระดับหัวหน้า	16	14.8
5.2 พนักงานระดับปฏิบัติงาน	92	85.2
รวม	108	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	24	22.2
6.2 10,001-18,000 บาท	42	38.9
6.3 18,001 - 26,000 บาท	20	18.5
6.4 26,001 – 34,000 บาท	11	10.2
6.5 34,001 บาทขึ้นไป	11	10.2
รวม	108	100.0
7. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	19.4
3.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี	87	80.6
รวม	108	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ตามลำดับ
2. ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่ที่อายุระหว่าง 27-33 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 34-40 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 20-26 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 41-47 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ
3. ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ
4. ด้านประสบการณ์ทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ
5. ด้านตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และพนักงานระดับหัวหน้ามีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ
6. ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-18,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 18,001 - 26,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือรายได้ 26,001 – 34,000 บาทมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และรายได้ 34,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ
7. ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รวมเป็นจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.03	0.87	ดี
2. ท่านเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.51	ดี
3. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.49	ดี
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.00	0.64	ดี
5. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อนท่านได้รับคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.75	ดี
รวม	3.93	0.47	ดี

จากตาราง 2 แสดงว่าพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับบรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ท่านเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อท่านมี ปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยาภาศในการทำงานด้านความกดดันเกี่ยวกับ
ผู้บังคับบัญชา

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.74	0.75	ดี
2. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ คำแนะนำ ปรึกษาได้เป็นอย่างดี	3.86	0.65	ดี
3. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	0.80	ดี
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ผลงานจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.72	ดี
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	3.55	0.85	ดี
	3.66	0.63	ดี

จากตาราง 3 แสดงว่าพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับบรรยาภาศใน การทำงานด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือด้านท่านได้รับการ สนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีระดับบรรยาภาศในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ใน ระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็น

ธรรมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ คำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาคในการทำงานด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ	3.48	0.80	ดี
2. บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.41	0.72	ดี
3. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน	2.95	1.04	ปานกลาง
4. สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีปัจจุบัน	2.81	1.02	ปานกลาง
5. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	3.05	1.01	ปานกลาง
รวม	3.14	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า พนักงานบริษัท รีบริเบอริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับบรรยายภาคในการทำงานด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือบริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ระดับบรรยายภาคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และสื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ด้านการบริหารการจัดการในองค์กรของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการชักนำ ด้านการควบคุม

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.19	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัท	3.44	0.81	ดี
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	3.31	0.70	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน	3.16	0.85	ปานกลาง
รวม	3.27	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริหารการจัดการในองค์กรด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือด้านท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ผู้บริหารมีการวางแผนงานทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดองค์กร

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.19	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัท	3.44	0.81	ดี
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	3.31	0.70	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน	3.16	0.85	ปานกลาง
รวม	3.27	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือด้านงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และด้านท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการชักนำ

ด้านการชักนำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบอยู่เสมอ	3.37	0.86	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.45	0.81	ดี
3. การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม	3.17	0.91	ปานกลาง
รวม	3.33	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริหารการจัดการในองค์กรด้านการชักนำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับดีคือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบอยู่เสมอในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บริหารการจัดการในองค์กรด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานของท่าน กับมาตรฐานการทำงานของบริษัท	3.24	0.83	ปานกลาง
2.ผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานของท่าน เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด	3.40	0.74	ปานกลาง
3.ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางแก้ไขข้อบกพร่อง อย่างชัดเจน	3.39	0.84	ปานกลาง
รวม	3.34	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริหารการจัดการในองค์กรด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานของท่านเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับมาตรฐานการทำงานของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถ แก้ปัญหาได้	3.90	0.49	ดี
2.ท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเพื่อ หาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงาน	3.80	0.53	ดี
รวม	3.85	0.45	ดี

จากตาราง 9 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรภัทท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาได้อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ทำท่าย และมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น	3.13	0.83	ปานกลาง
2. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานใน การทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.29	0.80	ปานกลาง
รวม	3.22	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานใน การทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ทำท่ายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นอยู่ใน ระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้าน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเรื่องงาน กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	3.22	0.79	ปานกลาง
2. หัวหน้างานของท่านแสดงความรับผิดชอบเมื่อ เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.36	0.81	ปานกลาง
รวม	3.29	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้าน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านหัวหน้างานของท่านแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือท่านได้เสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดีและมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ	3.64	0.55	ดี
2.ท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้มีความเชี่ยวชาญและก้าวหน้ามากขึ้น	3.87	0.56	ดี
รวม	3.76	0.49	ดี

จากตาราง 12 แสดงว่า พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้มีความเชี่ยวชาญและก้าวหน้ามากขึ้นอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87รองลงมาคือ ตามลำดับ ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดีและมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ	3.72	0.68	ดี
2. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.36	0.76	ปานกลาง
รวม	3.54	0.64	ดี

จากตาราง 13 แสดงว่า พนักงานบริษัท วิธเบอรั คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือด้านในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อนี้ กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่า t (กรณีกลุ่มประชากรเป็นอิสระต่อกัน) Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Sig.มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วยEqual variances not assumed

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene' s Test of Equality of Variances	t-test for Equity of Means								
		F	Sig.	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา	Equal variances assumed	.022	.883	ชาย	46	3.8152	.41310	-634	106	.527
				หญิง	62	3.8710	.47852			
การสนับสนุนและ ความไว้วางใจต่อกัน	Equal variances assumed	3.788	.054	ชาย	46	3.4239	.82305	2.594*	106	.011
				หญิง	62	3.0645	.61726			
ภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	Equal variances assumed	.023	.879	ชาย	46	3.1739	.68490	-1.506	106	.135
				หญิง	62	3.3790	.71107			

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene' s Test of Equality of Variances	F	Sig.	เพศ	t-test for Equity of Means					
					n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
การพัฒนาตนเอง	Equal variances assumed	.001	.982	ชาย	46	3.7609	.49147	.029	106	.977
				หญิง	62	3.7581	.49375			
การกำหนดบทบาท ของสมาชิกอย่าง ชัดเจน	Equal variances assumed	2.810	.097	ชาย	46	3.4130	.67745	-1.824	106	.071
				หญิง	62	3.6371	.59485			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .883 .054 .879 .982 และ .097ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ t-test กรณีEqual variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Sig. เท่ากับ .527 .135 .977 .071ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดไม่แตกต่างกันกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีค่า Sig. เท่ากับ.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงานบริษัท

วีรภัทร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยทำการทดสอบค่าความความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามช่วงอายุโดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหา	2.385	4	103	.056
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	3.884**	4	103	.006
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.874	4	103	.482
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.835**	4	103	.006
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน	.871	4	103	.484

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามอายุ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า sig. เท่ากับ .056 .482 และ .484 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามอายุด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และ ด้านการพัฒนาตนเองมีค่า sig. เท่ากับ .006 และ .006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ (F-test)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Between Groups	1.484	4	.371	1.888	.118
	Within Groups	20.245	103	.197		
	Total	21.729	107			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Between Groups	2.216	4	.554	1.122	.350
	Within Groups	50.847	103	.494		
	Total	53.063	107			
ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน	Between Groups	1.580	4	.395	.969	.428
	Within Groups	41.983	103	.408		
	Total	43.563	107			

จากตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Sig.เท่ากับ .118 .350 .428 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการ
สนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และ ด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจ ต่อกัน	Brown- Forsythe	1.027	4	94.439	.073
ด้านการพัฒนาตนเอง	Brown- Forsythe	4.412**	4	89.633	.003

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .073 ซึ่งมากกว่า .01 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ
แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ในด้านการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน
หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อทราบว่ายูรายคุใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการ
ทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามช่วงอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	Mean	20-26 ปี	27-33 ปี	34-40 ปี	41-47 ปี	48ปีขึ้นไป
		(3.8125)	(3.8871)	(3.5000)	(3.9688)	(3.6000)
20-26 ปี	3.8125	-	-.0746	.3125	-.1563	.2125
			(1.000)	(.202)	(.812)	(.806)
27-33 ปี	3.8871	-	-	.3871	-.0817	2.871
				(.074)	(.999)	(.525)
34-40 ปี	3.5000	-	-	-	-.4688**	-.1000
					(.006)	(.999)
41-47 ปี	3.9688	-	-	-	-	-.3687
						(0.52)
48ปีขึ้นไป	3.6000	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามช่วงอายุพบว่า

พนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 34-40 ปี กับ พนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 41-47 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 34-40 ปี มีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 41-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 34-40 ปี มีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 41-47 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4688

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยทำการทดสอบค่าความความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	1.435	2	105	.243
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	3.275*	2	105	.042
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	1.669	2	105	.193
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.577	2	105	.563
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน	3.086	2	105	.050

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเองด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ .243 .193 .563 และ .050 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มีค่า sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความ
เปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ (F-test)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Between	0.51	2	.025	.123	.885
	Groups					
	Within	21.678	105	.206		
	Groups					
	Total	21.729	107			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Between	2.257	2	1.128	2.332	.102
	Groups					
	Within	50.806	105	.484		
	Groups					
	Total	53.063	107			
ด้านการพัฒนาตนเอง	Between	.066	2	.033	.135	.874
	Groups					
	Within	25.675	105	.245		
	Groups					
	Total	25.741	107			
ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิก อย่างชัดเจน	Between	.077	2	.038	.092	.912
	Groups					
	Within	43.486	105	.414		
	Groups					
	Total	43.563	107			

จากตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการ
เผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาท
สมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Sig.เท่ากับ .885 .102 .874 และ .912 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Brown-Forsythe	2.093	2	10.061	.174

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .174 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยทำการทดสอบค่าความความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	1.628	4	103	.173
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	3.404*	4	103	.012
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.562**	4	103	.002
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	1.301	4	103	.275
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน	.601	4	103	.663

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า sig.

เท่ากับ .173 .275 และ .663 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่า sig. เท่ากับ .012 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 ตามลำดับคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาท สมาชิกอย่างชัดเจนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ (F-test)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Between Groups	.799	4	.200	.983	.420
	Within Groups	20.930	103	.203		
	Total	21.729	107			
ด้านการพัฒนาตนเอง	Between Groups	2.257	4	.644	2.865*	.027
	Within Groups	23.164	103	.225		
	Total	25.741	107			

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิก อย่างชัดเจน	Between	1.307	4	.327	.797	.530
	Groups					
	Within	42.255	103	.410		
	Groups					
Total		42.563	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Sig.เท่ากับ .420 และ .530 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการพัฒนาตนเองมีค่า Sig.เท่ากับ .027 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อทราบวาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา

ตนเอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (3.8824)	6-10 ปี (3.6364)	11-15 ปี (3.7000)	16-20 ปี (3.4706)	21ปีขึ้นไป (3.8889)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.8824	-	.2460 (.122)	.1824 (.148)	.4118** (.002)	-.0065 (.970)
6-10 ปี	3.6364	-	-	-.0636 (.721)	.1658 (.368)	-.2525 (.239)
11-15 ปี	3.7000	-	-	-	.2294 (.146)	-.1889 (.323)
16-20 ปี	3.4706	-	-	-	-	-.4183* (.035)
21ปีขึ้นไป	3.8889	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ พนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัท วี

ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันและด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อนี้ กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่า t (กรณีกลุ่มประชากรเป็นอิสระต่อกัน) Independent Sample t -test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ ศึกษา	Levene' s Test of Equality of Variances		F	Sig.	t-test for Equity of Means					
					n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความเปิดเผย ต่อกัน และการ เผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา	Equal variances not assumed	4.269*	.041	พนักงาน ระดับ หัวหน้า พนักงาน	16	3.8750	.28868			
				ระดับ ปฏิบัติ การ	92	3.844	.47422	.373	106	.712
การสนับสนุน และความ ไว้วางใจต่อกัน	Equal variances not assumed	4.648*	.033	พนักงาน ระดับ หัวหน้า พนักงาน	16	3.3125	.40311			
				ระดับ ปฏิบัติ การ	92	3.2011	.77410	.863	106	.394
ภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	Equal variances assumed	.027	.870	พนักงาน ระดับ หัวหน้า พนักงาน	16	3.1250	.71880	-1.026	106	.307
				ระดับ ปฏิบัติ การ	92	3.3207	.70157			
การพัฒนา ตนเอง	Equal variances assumed	.560	.456	พนักงาน ระดับ หัวหน้า พนักงาน	16	3.5938	.41708	-1.470	106	.144
				ระดับ ปฏิบัติ การ	92	3.7880	.49853			

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test of		t-test for Equity of Means							
	Equality of Variances	F	Sig.	n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)	
การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Equal variances assumed	1.361	.246	พนักงานระดับหัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติ การ	16	3.4063	.55434	-919	106	.360
					92	3.5652	.65136			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนในด้านความเปิดเผยต่อกันและด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และ ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .041 และ .033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันจะใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และ ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีค่า Sig. เท่ากับ .712 และ .394 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาและด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจของพนักงานบริษัท วีร์เบียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนใน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .870 .456 และ .246 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ t-test กรณี Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .307 .144 และ .360 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน ของพนักงานบริษัท วีรภัท คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางทฤษฎีที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยทำการทดสอบค่าความความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานจำแนกตามช่วงรายได้ต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหา	2.057	4	103	.092
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.286	4	103	.886
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.399	4	103	.809
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.704	4	103	.591
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน	1.478	4	103	.214

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน มีค่า Sig. เท่ากับ .092 .886 .809 .591 และ .21 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความ
เปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้าน
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ (F-test)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F- Ratio	Sig.
ด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Between Groups	1.317	4	.329	1.662	.165
	Within Groups	20.412	103	.198		
	Total	21.729	107			
ด้านการสนับสนุนและความ ไว้วางใจต่อกัน	Between Groups	2.287	4	.572	1.073	.374
	Within Groups	50.850	103	.533		
	Total	57.137	107			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Between Groups	1.208	4	.302	.600	.664
	Within Groups	51.855	103	.503		
	Total	53.063	107			
ด้านการพัฒนาตนเอง	Between Groups	.215	4	.054	.217	.928
	Within Groups	25.526	103	.248		
	Total	25.741	107			
ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิก อย่างชัดเจน	Between Groups	1.119	4	.280	.679	.608
	Within Groups	42.444	103	.412		
	Total	43.563	107			

จากตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน มีค่า Sig.เท่ากับ .165 .374 .664 .928 .608 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาสในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด

H_1 : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด

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

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	.120	.217	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความ ไว้วางใจต่อกัน	.302**	.001	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.054	.580	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.076	.434	-	ไม่สัมพันธ์กัน
5. ด้านการกำหนดบทบาทของ สมาชิกอย่างชัดเจน	.257**	.007	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson
product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .217 ซึ่ง
มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วีรภัต เบอริ์ คอรัปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .302 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .580 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .434 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือถ้าพนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้นในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด

H_1 : ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	-.033	.738	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.306**	.001	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.075	.439	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.083	.390	-	ไม่สัมพันธ์กัน
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.263**	.006	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาที่มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .738 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วีร์รับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกถึงความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .439 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .390 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนต่อกันของพนักงาน วีร์รับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต วัชรปอเรน จักัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต วัชรปอเรน จักัด

H_1 : สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต วัชรปอเรน จักัด

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วีรภัต วัชรปอเรน จักัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	.040	.679	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.530**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	-.163	.092	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.176	.068	-	ไม่สัมพันธ์กัน
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.222*	.021	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง ผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาที่มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .679 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาของพนักงานวีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .530 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .092 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .068 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนต่อกันของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob.

(p) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .222 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้นในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 3 การบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรวัช เบอริ์ คอรัปอเรชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนได้ดังนี้

H_0 : ด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรวัช เบอริ์ คอรัปอเรชั่น จำกัด

H_1 : ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรวัช เบอริ์ คอรัปอเรชั่น จำกัด

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

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านการวางแผน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	.190*	.048	ทิศทางเดียวกัน	ระดับต่ำ
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.512**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.085	.381	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.322**	.001	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.278**	.004	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง การวิเคราะห์ระหว่างด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาของพนักงาน วีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .190 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้า

พนักงานมีความรู้สึกว่าการวางแผนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านการวางแผนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วิริบเบอร์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการวางแผนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .512 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าการวางแผนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงานวิริบเบอร์ คอ์ปอเรชั่น จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการวางแผนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .381 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการวางแผนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน วิริบเบอร์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .322 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าการวางแผนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านการวางแผนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีค่า Prob. (p) เท่ากับ .004 ซึ่งมีน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การวางแผนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .278 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือถ้าการวางแผนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การจัดองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

H_1 : การจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านการจัดองค์กร			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	-.016	.870	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.256**	.008	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.075	.443	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.022	.823	-	ไม่สัมพันธ์กัน
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.144	.137	-	ไม่สัมพันธ์กัน

จากตาราง ผลการวิเคราะห์การจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านการจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .870 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .008 ซึ่งมีน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการจัดองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .278 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือถ้าการวางแผนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านการจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .443 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4. ด้านการจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .823 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการจัดองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .137 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ด้านการชักนำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

H_a : ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านการชักนำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านการชักนำ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	.043	.659	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.385**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	-.020	.835	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.310**	.001	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.279**	.003	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .659 ซึ่งมีค่ามากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการชักนำโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .385 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าด้านการชักนำโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .835 ซึ่งมากกว่า.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการชักนำโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการชักนำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .310 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าด้านการชักนำโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการชักนำโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนของพนักงาน วีรภัต คอรัปอเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการชักนำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าด้านการชักนำโดยเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4 ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

H_1 : ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านการควบคุมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านการควบคุม			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	.145	.135	-	ไม่สัมพันธ์กัน
2. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.447**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.046	.639	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	.393**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	.384**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .135 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าด้านการควบคุมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงาน วีรวัชร คอรัปเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการควบคุมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .447 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าการควบคุมโดยเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .639 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการควบคุมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน วีรวัชร คอรัปเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .393 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าการควบคุมโดยเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน วีรวัชร คอรัปเรชั่น จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านการควบคุมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการควบคุมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .348 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับด้านการควบคุมโดยรวมเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนของพนักงาน วีรภัต คอรัปเรชั่น จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 2

บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัทน์ เบิร์ดคอร์ปอเรชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรภัต วัชรินทร์ คอรัปชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อยได้ดังนี้		
สมมติฐานข้อที่ 3.1 ด้านการวางแผน		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ด้านการจัดการองค์กร		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3.3 ด้านการชักนำ		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ด้านการควบคุม		
สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการจัดการในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วีรรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. ทำให้บริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ ด้านการบริหารบุคลากรและการจัดการองค์กร
3. การศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นพื้นฐานให้แก่ผู้สนใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. การบริหารจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งเพศชายและหญิง รวมทั้งสิ้นจำนวน 130 คน (แหล่งที่มา : บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด วันที่ 15 ธันวาคม 2554) ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 108 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 108 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามแผนกด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 108 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ ((Two-way Question) แบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน มี 5 ข้อ (ข้อ

ที่ 1-5) ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมี 5 ข้อ (ข้อที่ 11-15)ลักษณะคำถามเป็นแบบลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการจัดการในองค์กรของบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4) ด้านการจัดองค์กร มี 4 ข้อ (ข้อที่ 5-8) ด้านการชักนำ มี 3 ข้อ (ข้อที่ 9-11) ด้านการควบคุม มี 3 ข้อ (ข้อที่ 12-14)ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 5 หัวข้อ ประกอบด้วย ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการทำงาน หลักการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตร

ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า α เท่ากับ 0.9286

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ อินเทอร์เน็ต ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre – test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Sciences) For Windows และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน ส่วนที่ 3 การบริหารการจัดการในองค์กร ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 บรรยากาศในการทำงาน และ การบริหารการจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

2. ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่ที่อายุระหว่าง 27-33 ปี จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 34-40 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 20-26 ปีจำนวน 24คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 41-47 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และพนักงานอายุ48 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

3. ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

4. ด้านประสบการณ์ทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน16-20 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

5. ด้านตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2และพนักงานระดับหัวหน้ามีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

6. ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-18,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 18,001 - 26,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือรายได้26,001 – 34,000 บาทมีจำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และรายได้34,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00ท่านเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่อง

เดือนร้อน ท่านได้รับคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือด้านท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีระดับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ คำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือบริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ระดับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และสื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ ด้านการบริหารการจัดการในองค์กรของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การบริหารการจัดการในองค์กรด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือด้านท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ผู้บริหารมีการวางแผนงานทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

การบริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือด้านงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ ด้านท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

การบริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดการในองค์กรด้านการชักนำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับดีคือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบอยู่เสมอในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37และการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

การบริหารการจัดการในองค์กรด้านการจัดการในองค์กรด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานของท่านเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39และผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับมาตรฐานการทำงานของบริษัทยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาได้อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้าน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านหัวหน้างานของท่านแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือท่านได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้มีความเชี่ยวชาญและก้าวหน้ามากขึ้นอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ตามลำดับ ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดีและมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดีจึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือด้านในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 34-40 ปีมีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุ 41-47 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4688

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4118 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน ของพนักงานบริษัท วีรวัชร เบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อ 2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติย่อยได้ดังนี้

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อ 2.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติย่อยได้ดังนี้

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อ 3.1 ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหายังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการวางแผนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการจัดองค์กรความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4 ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 เพศ

พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกของพนักงานบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเนื่องมาจากพนักงานทั้งเพศหญิงและชายสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในงานร่วมกันในแต่ละแผนกได้ และการได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548: 77) พบว่า เพศระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของพนักงานบริษัท วีร์เบอส์ คอร์ทปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมากกว่าเพศหญิงซึ่งเพศชายจะในบริษัทจะเกิดการขัดแย้งต่อน้อยกว่าเพศหญิงก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องงานวิจัยของอักรินทร์ พาฬเสวด (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในบริษัทสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงานและสามารถนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อกันในแผนกได้ รวมถึงการมอบหมายงาน โดยจะดูจากความสามารถและทักษะในงาน อายุจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในด้านที่กล่าวมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 : 50) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสูงในที่ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงาน ที่มีอายุ 41-47 ปีมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดเนื่องจากมีความเข้าใจในหน้าที่การงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544: 53) และวรรณฯ ตั้งถาวรสิริกุล (2549:62) ที่พบว่าอายุความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากจะทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

1.3 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งพนักงานในบริษัทมี

ระดับการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นส่วนใหญ่อะดับปริญญาตรี จึงทำให้พนักงานไม่รู้สึกแตกต่างในด้านนี้มากนัก รวมทั้งบริษัทจะมีการอบรมและมีการเทรนพนักงานในงานแต่ละส่วนอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ ทราบขอบเขตการทำงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันวิสาข์ เกิดผล (2546: 134) พบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่ต่างกันและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548: 77) พบว่า เพศระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548: 77) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนานจึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงซึ่งสามารถทำให้คนที่ระยะเวลาทำงานมากกว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและจัดการงานในด้านต่าง ๆ การแก้ปัญหา การหาทางออกของอุปสรรคในงาน รวมถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ดีกว่าคนที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอักรินทร์ พาพิเสวต(2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจาภรณ์ ชันธุปป์ (2541: 63) และ สมชาย ศิริรัตน์ ที่ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์งานที่มากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า

1.5 ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกัน ด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน ของพนักงานบริษัท วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้จำกัดโดยพนักงานในบริษัทที่เป็นระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นทักษะในด้านภาษาซึ่งในบางแผนกพนักงานระดับหัวหน้าจะไม่มีทักษะทางด้านภาษามากนัก พนักงานระดับปฏิบัติการจึงได้รับความไว้วางใจและการมอบหมายงานจากหัวหน้าเพื่อการทำงานที่รวดเร็วและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูเมือง(2535) พบว่า ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองสังกัดและประเภทที่พักอาศัยไม่พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

1.6 รายได้ต่อเดือน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยรายได้ต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจึงไม่รู้ลึกถึงความแตกต่างมาก นอกจากรายได้ต่อเดือนแล้วยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับพนักงานเหมือนกันทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548:77) พบว่าเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัดสามารถนำมาเขียนเป็นข้อย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อ 2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีริบเบอร์ คอรัปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันโดยรวมจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทำงานร่วมกันหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อช่วยกันสนับสนุนกันเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2522: 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่บุคคลทั่วทั้งองค์กร การสร้างความนึกคิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะทำได้ง่าย ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

สมมติฐานย่อยข้อ 2.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่าความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานอาจจะรู้สึกในด้านการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานไม่ชัดเจนซึ่งในบริษัทยังมีการจัดสรรงานยังไม่เป็นระบบ โดยในบางครั้งผู้บังคับบัญชาได้มีการสั่งงานในปริมาณที่มากทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความกดดันเพราะต้องรับผิดชอบในการทำงานหลายอย่างและรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนมากเท่าที่ควรกับปริมาณงานที่ได้รับ และพนักงานที่ทำงานไม่นานจะรู้สึกไม่ได้รับการไว้วางใจเนื่องจากไม่ได้รับมอบหมายงานมากนักเพราะหัวหน้าจะรู้สึกไม่คุ้นเคยและคิดว่ายังไม่รู้ระบบการทำงานจึงก่อให้เกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดการทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับชะลอ ธรรมศิริ (2516: 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทนในการทำงานของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีร์เบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 และ ด้านกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1

โดยสภาวะแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งเมื่อในแผนกมีสภาวะแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความตั้งใจการทำงาน อยากจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบรู้หน้าที่ของตนเองก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins, (1990, pp. 218-231) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขอีกด้วย และโดยการนำเสนอประเด็นต่าง ๆ คือ (1) ความหมายของสภาพแวดล้อม (2) ความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อม (3) หลักการและแนวความคิดในการจัดการสภาพแวดล้อม และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับการจัดการสภาพแวดล้อม

สมมติฐานที่ 3 การบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สมมติฐานย่อยข้อ 3.1 ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.5 และ .01 ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 โดยพนักงานจะรู้สึกหากบริษัทมีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายและเป้าหมายของบริษัทให้พนักงานเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน หากการประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อมีการวางแผนการทำงานแล้วพนักงานแต่ละคนจะสามารถรู้ถึงส่วนงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ จะทำให้เกิดการลดการขัดแย้งในการทำงานระหว่างกันก่อให้เกิดเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ

ค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 โดยเมื่อการจัดการองค์การมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันเพิ่มขึ้นเล็กน้อยโดยในบริษัทการทำงานของพนักงานการจัดสรรส่วนต่าง ๆ เป็นเรื่องสำคัญเพราะจะทำให้พนักงานสามารถทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี พนักงานจะรู้สึกที่สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเกิดเป็นการสร้างความไว้วางใจในการทำงานเพราะพนักงานสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น

ด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 โดยในบางครั้งพนักงานจำเป็นต้องได้รับการชักนำและการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและถูกต้องตามที่หัวหน้ากำหนด โดยมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบตามความถนัด นำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เกิดความสนับสนุนกันในแผนก

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4 ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วีรเบอ์ คอ์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.1 พนักงานจะรู้สึกหากบริษัทมีการกำหนดการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน มีการประเมินอย่างเป็นมาตรฐานจะช่วยให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ สิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัท ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและมีการทำงานที่เป็นระบบซึ่งการควบคุมจะมีผลให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาการบริหารจัดการองค์การพบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณา ตั้งถาวรสิริกุล(2549: 67) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านการจัดการซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา และการควบคุมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา นุปลา มาลา (2545: 18-23) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการสามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้การบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมเป็นเครื่องมือ

และองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานฝ่ายในองค์กร ทั้งด้านการกำหนดมาตรฐาน วางแผน มาตรการ เพื่อให้องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินกิจการที่ต่ำที่สุดและได้กำไรสูงสุด และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins (1990) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา (Human Output) จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ซึ่งเปรียบเหมือนสิ่งที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) โดยลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวคือ ลักษณะทางชีวสังคม หรือก็คือบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีร์เบอ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านประชากรศาสตร์ บริษัทควรนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารบุคคลภายในองค์กร และใช้ในการวางแผน วางกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้บริษัทควรเอาใจใส่ในพนักงานใหม่สร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ การให้คำยกย่อง ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกับพนักงาน ควรจัดฝึกอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ยิ่งขึ้นเพราะพนักงานของบริษัทในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อายุการทำงานน้อยซึ่งพนักงานเหล่านี้จะกลายเป็นกำลังสำคัญของบริษัทต่อไปซึ่งจากผลวิจัยพบว่าพนักงานชายจะมีประสิทธิภาพในปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมากกว่าเพศหญิง พนักงาน ที่มีอายุ 41-47 ปีมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุด

2. บรรยากาศในการทำงาน

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บริษัทควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในองค์กรโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมพิเศษร่วมกัน เช่น กีฬา การจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกิจกรรมที่มีการร่วมมือกันทำระหว่างพนักงานเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานและฝึกฝนการทำงานเป็นทีม การประสานงาน เพื่อให้มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน มีความช่วยเหลือกันทั้งทางด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ช่วยกันแก้ปัญหา เกิดการสนับสนุนกันให้กำลังใจกันเนื่องจากผลวิจัย

พบว่าบรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเกิดการทำงานอย่างรวดเร็วลดความขัดแย้งระหว่างซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถประสบความสำเร็จจากการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่พนักงานโดยเฉพาะในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เช่น การให้คำยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานดี การแสดงให้เห็นชัดถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังในการบังคับใช้กฎระเบียบต่อผู้ที่ทำงานไม่ดี ให้เหตุผลตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อพนักงานเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อผลงานออกมาดี ทำงานด้วยความกระตือรือร้น นอกจากนั้นยังเป็นการป้องกันปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อองค์กร ทำให้งานบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากผลวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำพนักงานรู้สึกเกิดความกดดันเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุน ขึ้นมาในการปฏิบัติงานจึงก่อให้เกิดการขาดความมั่นใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความสนใจต่อพนักงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บริษัทควรต้องมีการจัดสรร ส่งเสริมในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์ในแต่ละแผนกให้มากเพียงพอต่อจำนวนของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สถานที่ทำงานต้องจัดให้พนักงานรู้สึกถึงความสบายไม่รู้สึกถึงความกดดันในการทำงาน แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ในแผนกควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเนื่องจากผลวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำและปานกลางซึ่งด้านสภาพแวดล้อมก็มีส่วนที่ทำให้การทำงานของพนักงานดำเนินไปได้โดยหากในแต่แผนกมีสภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานจะรู้สึกมีความตั้งใจอยากทำงานให้สำเร็จด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการทำงานอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารการจัดการองค์กร

3.1 ด้านการวางแผน

ผู้บริหารควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงกันเช่น การชี้แจงนโยบายต่างๆ ของบริษัท การชี้แจงกฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัท จัดให้มีการปฐมนิเทศในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับให้แก่พนักงานที่เข้าทำงานใหม่เพื่อได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน ให้ผู้บริหารได้มีโอกาสชี้แจงนโยบาย ทิศทางและการดำเนินงานของบริษัททั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เพิ่มการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจนและพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานเมื่อเกิดปัญหาก็ร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งร่วมกันเสนอแนะเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและมีการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาว่าการทำงานที่ผ่านมาจะต้องปรับปรุงพัฒนาในเรื่องใดบ้างเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการวางแผนโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลางเมื่อองค์กรมีการแจ้งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

3.2 ด้านการจัดองค์กร

ด้านการจัดการองค์กรควรมีการคัดเลือกพนักงานโดยถือเกณฑ์ความสามารถและมีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง แต่ละแผนกต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยในปัจจุบันอยู่ในช่วงการขยายบริษัทให้มีการรับพนักงานใหม่เป็นจำนวนมาก จึงต้องให้ความสำคัญกับพื้นที่ในองค์กรควรจัดอย่างเหมาะสมกับจำนวนของพนักงานโดยบริษัทต้องทำการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามภาวะในปัจจุบัน มีการจัดทำแผนผังความสัมพันธ์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีแก่พนักงานโดยการจัดให้พนักงานได้ทำงานเป็นทีมมากขึ้นเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการจัดการองค์กรโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อมีการจัดสรรองค์กรจะสามารถทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานได้อย่างเป็นระบบและสามารถทำงานร่วมกันให้ลุล่วงไปด้วยดี

3.3 ด้านการชักนำ

ผู้บริหารควรมีการชักนำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างขวัญให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นโดยควรมีการอธิบายวัตถุประสงค์ของงานให้พนักงานทราบและควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรแนะนำในการทำงานกับ

พนักงาน และ ชื่นชมพนักงานเมื่อผลงานเป็นไปตามเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการชักนำโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำโดยการชักนำมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงผลักดันในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามที่หัวหน้าได้มอบหมายให้

3.4 ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และควรมีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของมาตรฐานการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานอยู่ในความควบคุม และควรตรวจสอบมาตรฐานเพื่อให้มาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นได้ลดความผิดพลาดในการทำงานลงเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการควบคุมโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลางโดยการควบคุมมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานทราบถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัท

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามการศึกษาโดยใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)
2. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอื่นๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทราบว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไรตลอดจนหาแนวทางและมาตรการในการสร้างพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2545). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2549). สถิติงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิ่งพร ทองใบ. (2549). กลยุทธ์และนโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จิตตา ยุติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
ทุนทรัพย์แคน จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และ ณรงค์ เทียนสง. (2521). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ชาญชัย อาจิณสมอาจาร. (2539). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ซุบ กาญจนประการ. (2502). การฝึกอบรมปลัดจังหวัดและนายอำเภอทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2502
ของกรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2516). การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก
- ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กายมาลา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุด
โรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์
ห้องสมุดโรงเรียน. ขอนแก่น: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณขุ (2510). พัฒนาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของ บริษัท
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินุณานิพนธ์
กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณมา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สุขุมวิทคราฟท์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:
บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิก. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สิริรัตน์ สวรส. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา
แห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ กศม
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัศวินทร์ พาฬเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ
อินดัสเตเรียล (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อนุสร ธรรมพุดม (2547). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
บริษัทคอมพิวเตอร์จำกัด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด
- Becker, Selwyn. and Neuhauser Duncan. (1975). *The efficient organization*. New York:
Elsevier
- Dessler, Gary (1998) *Management* New Jersey Prentice-Hall
- Fiedler, Fred E and Garcia, M. W. (1987). *Leadership and Effective Management III*.
Glenview :Scott Foreman. 1987.
- Forehand, Garlie A. and Gilmer, B. (1964). *Environmental Variation in studies of
Organizational behavior*. Psychology Bulletin. 61: 361-381
- Griffin, Ricky W. (1996). *Management*. New Jersey : Prentice – Hall. Dubrin, A.J. and
R.D. Ireland. (1993). *Management & Organization*. 2nd ed. Ohio: South-Western
publishing Company.

- Hartung, Joachim. (2001). Testing for Homogeneity in combining of two-armed trials
With normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics*.
- Hazt, F.Watson. (1976). *Positive Teacher Morale : The Principle's Responsibility* NASSP
Bulletin ,60 : 4-7.
- Litwin, G.H.; & Stringer, R.A., Jr. (1968). *Motivation and Organizational climate*. Boston:
Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard
University.
- Peterson and Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. New York:
R.D.Irwin
- Robbins.S.P. and M. Coulter. (1999). *Management Organizational*.6 ed.New Jersey:
Prentice-Hall
- Sackmann and Sonja A.(1991).*Cultural Knowledge in Organization* : Exploring the
Collective Mind.Newbury Park, CA:SAGE
- Schermerhorn, John R.Jr. (1999). *Management*. 5 th. Ed. New York : John Wiley &
Sons.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. (2000). *Management. And Social Psychology*.
New York : Wiley
- Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. 2 th. ed. Hants: Gower

แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

pirun.ku.ac.th/~g4968073/.../Organizational_Climate_by_7.doc

<http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3728.0>

<http://www.slideshare.net/guest3d68ee/ss-presentation>

<http://std.kku.ac.th/4930501912/fr/work/work-06.ppt>

<http://std.kku.ac.th/4930501912/fr/work/work-01.doc>

<http://lib.swu.ac.th/th>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 26 ปี

☐ 27 – 33 ปี

☐ 34 – 40 ปี

☐ 41 – 47 ปี

☐ 48 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับหัวหน้า

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ

6. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ 10,001 – 18,000 บาท

☐ 18,001 – 26,000 บาท

☐ 26,001 – 34,000 บาท

☐ 34,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2. ท่านเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงานอยู่เสมอ					
3. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับความปรึกษาและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
7. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี					
8. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
9. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา					
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
11. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ					
12. บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
13. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน					
14. สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีปัจจุบัน					
15. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การบริหารจัดการในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การวางแผน					
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัท					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน					

การบริหารจัดการในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การจัดองค์กร					
5. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6. ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน และครบถ้วน					
7. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานอย่างเพียงพอ					
8. ผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ					
การชักนำ					
9. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบอยู่เสมอ					
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
11. การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม					
การควบคุม					
12. ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับมาตรฐานการทำงานของบริษัท					
13. ผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานของท่านเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด					
14. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
1. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาได้					
2. ท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงาน					
การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน					
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ทำท่ายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น					
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม					
5. ท่านได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น					
6. หัวหน้างานของท่านแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
การพัฒนาตนเอง					
7. ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดีและมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ					
8. ท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้มีความเชี่ยวชาญและก้าวหน้ามากขึ้น					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) เฉยๆ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน</u>					
9. ท่านเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ					
10. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					

~ ขอขอบพระคุณท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ~



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา มหบัณฑิต	ประธานโครงการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. วรินทร์รา ศิริสุทธิกุล	กรรมการ บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหบัณฑิต อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวศศิณี จารีธรรม
 วันเดือนปีเกิด 30 ธันวาคม 2527
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 120 ตลาดพร้าว 64 แยก 8 ต. วังทองหลาง
 อ. วังทองหลาง กทม. 10310

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา ธุรกิจระหว่างประเทศ
 จาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 พ.ศ. 2555 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

